

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE PSICOLOGIA



**A IMPORTÂNCIA DOS PROJECTOS DE VIDA NA
QUALIFICAÇÃO PARA A INTEGRAÇÃO SOCIAL**

Andreia Isabel Monteiro Serras

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia da Educação e da Orientação

2011

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE PSICOLOGIA



**A IMPORTÂNCIA DOS PROJECTOS DE VIDA NA
QUALIFICAÇÃO PARA A INTEGRAÇÃO SOCIAL**

Andreia Isabel Monteiro Serras

Dissertação Orientada pela Professora Doutora Isabel Janeiro

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia da Educação e da Orientação

2011

RESUMO

A tarefa de vencer o atraso histórico de Portugal em matéria de qualificações colocou a educação vocacional e a educação de adultos no centro das prioridades da política educativa portuguesa. Esta aposta reflecte-se hoje na adesão das pessoas e das instituições à Iniciativa Novas Oportunidades, na qual se inserem diversas ofertas formativas. Com este trabalho, pretende-se analisar os projectos de vida e a integração dos adultos certificados no processo de reconhecimento de competências, assim como compreender a valorização atribuída por parte das empresas. Realizaram-se inquéritos aos adultos certificados e às empresas que têm protocolo com o Centro Novas Oportunidades da Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz. Participaram neste estudo cinquenta e um adultos certificados e doze empresas que colaboram com este Centro Novas Oportunidades. Os resultados encontrados permitem-nos concluir que as pessoas que frequentaram os processos de reconhecimento, validação e certificação de competências têm vindo a apresentar percepções positivas sobre o impacto do processo de validação nos seus diversos contextos de vida. Ao nível pessoal, os adultos percebem um aumento do auto-conhecimento e expectativas de melhoria dos seus projectos de vida; ao nível profissional, os adultos não reportam uma progressão ou mudança na carreira profissional, nem aumento de salário, no entanto, salientam-se outros aspectos positivos, tais como: iniciativa, competitividade, satisfação, responsabilidade e desempenho dos adultos na sua actividade profissional; ao nível formativo, percebem um aumento de competências nas áreas de Tecnologias da Informação e da Comunicação, Cidadania e Profissionalidade, Linguagem e Comunicação, nomeadamente, na leitura e interpretação de textos, conhecimento de línguas estrangeiras e da vontade de progressão de estudos. Discutem-se ainda as vantagens da Iniciativa Novas Oportunidades nos diversos contextos de vida dos adultos.

Palavras-chave: formação de adultos, reorganização de carreiras, certificação de competências, projectos de vida, motivação, qualificação.

ABSTRACT

The task of overcoming the historical backwardness of Portugal, placed the Qualifications on Vocational and Adult Education at the center of the Portuguese educational policy priorities. This commitment is reflected today as we watch the individuals and the institutions joining the New Opportunities Initiative, which offers several and different training programs. The aim of this work is to examine the life projects and the integration of the individuals certified in the Process of Recognition of Skills. In addition, this study aimed to understand the value assigned by companies. Surveys were made to adults and to the companies which have a protocol with the New Opportunities Centre of “Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz” (Industrial and Commercial Association of Figueira da Foz). Fifty-one certified adults and twelve companies that collaborate with this Centre participated in this study. The results allow us to conclude that people who attended the Processes of Recognition, Validation and Certification of Skills show positive perceptions concerning the impact of the process on their various contexts of life. On a personal level, adults perceive an increase in self-knowledge and expectations of improving their life projects; as to the professional level, adults do not report a progression or change in career or a salary increase. However, other positive aspects are presented such as initiative, competitiveness, satisfaction, accountability and performance of adults in their jobs; Regarding the formative level, the individuals perceive a boost in their skills in the areas of Information and Communication Technologies, Professionalism and Citizenship, Language and Communication, particularly in reading and interpreting texts, in the knowledge of Foreign Languages and the will to continue to study. We have also debated the advantages of the New Opportunities Initiative in the various contexts of adults’ life.

Keywords: adult education, reorganization of careers, certification of skills, life planning, motivation, qualification.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os que contribuíram de alguma forma para a minha formação e que fizeram parte da minha trajectória. Dentre essas pessoas, coloco em primeiro lugar os meus pais, a quem dedico este trabalho. Agradeço por serem exemplo de profissionais, por terem investido na minha educação, por me motivarem a ser aluna do Mestrado de Educação e Orientação da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa e, mais do que isso, por acreditarem na minha capacidade de conquistar os meus sonhos. Agradeço o apoio incondicional, pelas conversas, por me ouvirem nos momentos difíceis deste percurso e por me abraçarem perante as minhas conquistas. Acima de tudo, obrigada por todo o carinho e amizade.

A todos os meus amigos, que fazem parte da minha história de vida, por terem contribuído para o meu auto-conhecimento, terem-me estimulado na procura dos meus objectivos e partilhado comigo angústias e alegrias inerentes a esta trajectória.

À minha orientadora, a Prof. ^a Doutora Isabel Janeiro, por estar sempre por perto, apoiando, ajudando a pensar, pela sua disponibilidade, pelas suas orientações teóricas e metodológicas e pelas suas críticas construtivas, contribuindo, assim, para a minha construção ao longo deste percurso académico e permitindo, desta forma, alcançar esta nova etapa na minha vida.

A todos os professores da Secção de Educação e Orientação da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, principalmente, àqueles que nos transmitiram as suas vivências pessoais e profissionais.

À Dr.^a Olímpia Paixão, Coordenadora do Centro Novas Oportunidades da Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz, o meu muito obrigada pelo apoio e motivação prestada nos momentos mais difíceis desta trajectória e pela benevolência que teve comigo nos momentos em que estive mais ausente do Centro.

A todos os adultos e empresas que colaboraram na amostra deste trabalho, sem os quais nada disto seria possível. Obrigada pela paciência e pela atenção.

ÍNDICE

Resumo	i
Abstract	ii
Agradecimentos	iii
Índice	iv
Introdução	1

Capítulo I. Enquadramento Teórico:

1.1. Intervenção no desenvolvimento de carreiras	3
1.2. Políticas de Educação e Formação em Portugal	9
1.3. Processo de Reconhecimento e Validação de Competências	11
1.4. Organização dos Centros Novas Oportunidades	15
1.5. Tendências Europeias do Processo de RVCC	18
1.6. A Iniciativa Novas Oportunidades no contexto Empresarial	21
1.7. A Iniciativa Novas Oportunidades no contexto Familiar	24
1.8. Objectivos e Hipóteses de Estudo	26

Capítulo II. Metodologia

2.1. Caracterização da ACIFF	27
2.2. Utentes do Centro Novas Oportunidades da ACIFF	28
2.3. Parcerias do Centro Novas Oportunidades da ACIFF	28

2.4 Recursos Humanos	29
2.5 Participantes	29
2.6 Instrumentos	30
2.7 Procedimento	33
 Capítulo III. Análise de Resultados	
3.1. Análise do Questionário sobre as percepções dos adultos no Processo de RVCC	33
3.2 Análise do questionário sobre a valorização e reconhecimento atribuído aos colaboradores por parte das empresas	38
4. Discussão	41
Referências Bibliográficas	46
Anexos	CD ROM

INTRODUÇÃO

A importância dada à educação e formação de adultos, quer por parte do Estado e das políticas públicas, quer pelas organizações da sociedade civil, não constitui um fenómeno novo. Mas, nos últimos anos, a educação e formação de adultos tem sido bastante influenciada por estatísticas que comparam os níveis de qualificação da população dos diferentes países. Portugal apresentou um nível muito alto de pessoas analfabetas, evidenciando um atraso significativo no país. Este, terá sido um dos principais factores que levou o Governo a lançar, recentemente, a Iniciativa Novas Oportunidades. Este programa visa criar condições para que os jovens e adultos com mais de dezoito anos de idade possam completar o ensino básico e secundário. Houve, então, necessidade de alargar a rede dos Centros Novas Oportunidades, permitindo o reforço da lógica na escolarização da educação e formação de adultos. Esta nunca deixou de estar presente na sociedade, mas é mais contrariada em contextos onde existe uma cultura de formação profissional de adultos, na qual assume particular relevância a relação entre a formação, as situações de trabalho e as experiências de vida. Não podemos ignorar que a relação entre as aprendizagens e as experiências dos adultos, essencialmente de natureza informal e decorrentes de situações do quotidiano e os processos de formação e certificação, com exigências de formalização, é bastante complexa. A educação e formação de adultos está intimamente relacionada com as vidas dos sujeitos e com os problemas estruturais que os afectam e, como tal, relacionam-se com a questão mais geral dos direitos de cidadania: os direitos cívicos e políticos, económicos, sociais e culturais. É, portanto, neste sentido que os processos de educação e formação podem cumprir a função emancipadora que lhes compete, em termos de desenvolvimento humano, pessoal e social.

Este estudo tem como principal objectivo perceber até que ponto é que os adultos que terminaram os Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) se sentem reconhecidos e/ou qualificados nas empresas em que trabalham e qual o impacto que este processo tem nos seus diversos contextos de vida. Por outro lado, também se tenta compreender qual a valorização (pessoal, profissional, social e económica) que as empresas atribuem aos adultos que terminam ciclos escolares da sua aprendizagem formal. Ao longo deste estudo, foi efectuada uma

investigação com base em dois públicos-alvo, por um lado, os adultos certificados pela via do Reconhecimento e Validação de Competências, tanto de nível básico como secundário; e, por outro, as empresas que apresentam colaboradores que já frequentaram e/ou estão a frequentar esta iniciativa, no Centro Novas Oportunidades da Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz.

Em termos de organização, este trabalho divide-se em três capítulos. No capítulo I, discute-se a importância dos projectos de vida dos adultos e da intervenção da psicologia vocacional no momento de reorganização e desenvolvimento de carreiras. Neste capítulo, é ainda feito um enquadramento teórico relativamente às políticas de educação e formação de adultos em Portugal, percebendo, desta forma, o porquê do surgimento dos Processos de Reconhecimento e Validação de Competências em Portugal. Posteriormente, é realizada uma comparação da metodologia desta iniciativa com mais dois países da União Europeia: França e Espanha, mostrando as principais diferenças entre os mesmos. Por fim, é explicitado todo o funcionamento e organização do Processo de Reconhecimento e Validação de Competências nos Centros Novas Oportunidades em Portugal e como este é reconhecido no contexto familiar e empresarial.

O capítulo II é referente aos aspectos metodológicos, caracterizando-se a instituição que serviu de base ao estudo e a população deste Centro Novas Oportunidades.

No capítulo III, são apresentados e discutidos os resultados encontrados ao longo deste estudo, referentes aos adultos certificados e às empresas que colaboraram no mesmo.

Por último, os resultados encontrados sugerem a necessidade de desenvolver, futuramente, uma atitude investigativa e uma atenção particular face aos diapositivos que se constituem como estruturas altamente legitimadas da Educação e Formação de Adultos.

Capítulo I. Enquadramento Teórico

1.1. Intervenção no desenvolvimento de carreiras

Nos últimos anos, tem-se apostado fortemente no desenvolvimento de carreiras dos indivíduos, visto que é importante dar significado às suas motivações, valores, interesses e conhecimentos prévios.

A orientação vocacional apresenta uma vasta importância no decorrer de todo o percurso escolar e ao longo de toda a vida das pessoas, preparando-as melhor para os momentos de transição que irão enfrentar ao longo da sua vida profissional (Pinto, 2004). Através da orientação vocacional, é possível ajudar a pessoa a olhar à sua volta, a fazer as melhores opções, permitindo-lhe um maior desenvolvimento vocacional ao longo de todo o seu ciclo de vida e nos diferentes contextos em que exerce a sua actividade (Pinto, 2004).

Deparamo-nos, cada vez mais, com as rápidas transformações económico-sociais. As novas tecnologias desenvolvem-se a um ritmo extremamente rápido e, com elas, assistimos à evolução das tarefas vocacionais já existentes e ao aparecimento de outras. Deste modo, as necessidades actuais, ao nível profissional, exigem uma rápida e eficaz aprendizagem para lidar com estas transformações.

A relação entre a vida das pessoas e o seu trabalho torna-se cada vez mais estreita. Savickas, em 1996, revelou que ter uma profissão deixou de ser um simples meio de subsistência para passar a constituir uma forma de realização pessoal. O trabalho faz parte do quotidiano do indivíduo. À medida que aumenta a diversidade no mundo do trabalho, as pessoas sentem crescentemente a necessidade de descobrir as suas aptidões profissionais e de que modo as mesmas se adequam às várias oportunidades de escolha vocacional. A escolha vocacional não se consome num momento pontual como se pensava há anos atrás, mas aparece hoje como um processo contínuo de reajustes que acompanha o indivíduo ao longo da sua vida activa.

À luz da Teoria Construtivista de Carreira, a escolha reflecte-se no desenvolvimento do indivíduo e este não é fixo, sofre modificações ao longo da vida das pessoas, necessitando, por isso, de constantes reajustes e reconstruções. Os sujeitos são confrontados com diferentes opções que têm de fazer ao longo da sua carreira e que não são possíveis de prever nas diversas etapas do seu desenvolvimento. A orientação

vocacional pode ajudar o indivíduo a fazer melhores escolhas, promovendo o desenvolvimento de carreira e ajudando-o a evitar tomadas de decisão que o levem a caminhos profissionais mais insatisfatórios.

Super (1990) refere que o elemento central da sua teoria é o indivíduo, *o self*, considerando também que os aspectos do desenvolvimento do indivíduo são irreversíveis e significativos em vários períodos ao longo da sua vida.

Segundo o modelo de desenvolvimento de carreira de Donald Super, existem fases e processos que se vão organizando ao longo do tempo, numa perspectiva interaccionista, sendo importante a exploração do auto-conceito. Assim, o desenvolvimento de carreira, segundo Donald Super (1980), passa pelos seguintes estádios: **Estádio de Crescimento** – este estádio inicia-se no nascimento e prolonga-se até aos treze, catorze anos. O indivíduo confronta-se com quatro tarefas fundamentais: preocupar-se com o seu futuro, aumentar o controlo sobre a sua própria vida, ter uma atitude positiva face ao sucesso escolar e profissional e adquirir bons hábitos de trabalho e de estudo. **Estádio de Exploração** – inicia-se a partir da adolescência, cerca dos catorze, quinze anos e prolonga-se até ao início da idade adulta. Caracteriza-se pela procura da identidade e pela sua tradução numa identidade vocacional a que correspondem determinadas escolhas educativas/profissionais. Este estádio apresenta subfases que são a **exploração** e **cristalização** da escolha (catorze, dezoito anos), por exemplo: quando o jovem se encontra no nono ano e tem que explorar as várias alternativas para o prosseguimento de estudos; **especificação** da escolha (dezoito, vinte e um anos), por exemplo: quando o jovem após o décimo segundo ano sente necessidade de especificar um curso superior; e **implementação** da escolha (vinte um, vinte e quatro anos), por exemplo: quando o jovem sai da universidade ou da escola e entra no mercado de trabalho. **Estádio de Estabelecimento** (vinte cinco, quarenta e quatro anos) – neste estádio verifica-se a estabilização e consolidação do estatuto profissional através das principais tarefas de desenvolvimento: **estabilização** da escolha (vinte e cinco, trinta e cinco anos) e **consolidação** e avanço da escolha (trinta e cinco, quarenta e quatro anos). **Estádio de Manutenção** (quarenta e cinco, sessenta e cinco) – manutenção da posição conquistada na fase anterior. Manter o estatuto e a posição alcançada e acompanhar as mudanças; Inovar, eventualmente, dar contributos para o campo profissional em que desenvolvem a sua actividade, descobrindo novos desafios. Por último, o **Estádio de Desinvestimento** (superior a sessenta e cinco anos) – neste

estádio verifica-se um desinvestimento das actividades profissionais desaceleramento, com um declínio do interesse e energia dedicados à profissão.

Este modelo de Super afasta-se um pouco do que, actualmente, acontece na nossa sociedade, uma vez que os indivíduos são confrontados com constantes mudanças sociais e económicas. Tal como refere Barros (2010), as mudanças são notórias ao nível dos padrões sociais aceitáveis pelos indivíduos, quer no estabelecimento de relações do indivíduo com o trabalho, quer noutros papéis que desempenha na sua vida (pai/mãe, cônjuge, tempos livres, cidadania, entre outros). Deste modo, pode questionar-se se o conceito de estádios continuará a ser relevante numa época em que as transições são muito frequentes e diversas. Os estádios de carreira, hoje em dia, podem ser muito curtos, uma vez que, actualmente, não se verifica um paralelismo entre os estádios de desenvolvimento do adulto e os estádios de desenvolvimento vocacional (Levinson, Darrow, Klein, Levinson, & McKee, Super, citado por Barros, 2010). Os estádios continuam a ser muito importantes nas carreiras actuais, mas verificam-se momentos mais complexos (Barros, 2010).

Barros (2010) salienta que o indivíduo tem de assumir o papel de protagonista na construção do seu percurso de vida, interagindo com os diversos contextos (social, profissional, entre outros) onde se vai inserindo, podendo existir diversas trajectórias de carreiras com possíveis alterações ao longo da vida.

Os conceitos de maturidade e adaptabilidade na carreira assumem um papel de destaque na teoria desenvolvimentista de Super (1990). A maturidade de carreira é definida como “a capacidade do indivíduo para enfrentar as tarefas do desenvolvimento com as quais será confrontado, como consequência, do seu desenvolvimento social e biológico” e, por outro lado, “a necessidade da sociedade em relação às outras pessoas que alcançam este estágio do desenvolvimento”, Super (1990, p.213). Esta noção de maturidade vocacional é um conceito fulcral, na medida em que manifesta as competências que o indivíduo vai adquirindo, permitindo-lhe resolver com mais facilidade as tarefas que lhe vão sendo propostas ao longo da vida. A adaptabilidade de carreira refere-se à prontidão para enfrentar mudanças no mundo do trabalho, enfatizando a interacção entre o indivíduo e o contexto social. Já a maturidade de carreira refere-se à prontidão para tomar as decisões que são esperadas de acordo com o desenvolvimento psicossocial (Super, Thompson & Lindeman citado por Savickas, 1994).

O conceito de adaptabilidade de carreira consiste nas informações e atitudes que são consideradas necessárias para lidar prontamente com as mudanças e condições verificadas no trabalho, as atitudes e as competências individuais, a importância das acções que o sujeito desenvolve na interacção com o meio e os aspectos dinâmicos das tarefas de desenvolvimento da carreira (Super, Thompson & Lindeman, 1988).

Savickas (2004) refere que o indivíduo constrói a sua carreira, caracterizando-a segundo uma perspectiva contextualista, visto que o desenvolvimento decorre de uma adaptação ao ambiente e não do amadurecimento de estruturas internas do indivíduo. Assim, este vai construindo a sua carreira, à medida que realiza escolhas, que exprime o seu auto-conceito e a estrutura dos seus objectivos na realidade social do papel de trabalho.

Neste sentido, Savickas (2004) propôs um modelo que contempla quatro dimensões, sendo operacionalizado em três níveis distintos. No nível mais geral, encontram-se as quatro dimensões da adaptabilidade, são designadas consoante a sua função: a *preocupação*, que se refere à orientação para o futuro e à capacidade para planear; o *controlo*, que se reporta à responsabilidade para construir a própria carreira e ser capaz de tomar decisões; a *curiosidade* permite que o indivíduo explore o ambiente de forma a aprender mais acerca de si próprio e das situações; e, por último, a *confiança*, que consiste na capacidade para resolver problemas com sucesso. As atitudes, crenças e competências referem-se a um conjunto de três variáveis que são comuns para cada uma das dimensões, que compõem um outro nível, mais intermédio e que moldam os comportamentos de *coping* concretos que o indivíduo utiliza para negociar as transições profissionais, resolver traumas pessoais e alcançar as etapas do seu desenvolvimento. O último nível é o mais concreto e no qual assentam os comportamentos relativos às respostas do desenvolvimento e construção da carreira do indivíduo (Savickas, 2004).

A abordagem do Desenvolvimento Vocacional encontra-se alargada a uma perspectiva do *life-span* e do *life-space*, a qual “conceptualiza o desenvolvimento vocacional na forma como as pessoas desenvolvem os seus projectos de vida, pessoais, profissionais e formativos ao longo do ciclo vital” e nos vários contextos de vida (Bairrão; Blustein; Brown & Crace; Kerka; Super, citado por Gonçalves, 1997).

A Teoria de Construção de Carreira de Savickas (2005) assenta em três pressupostos: (1) nas diferenças individuais (que traços a pessoa possui), (2) nas estratégias de confronto e no conceito de tarefas de desenvolvimento (como a pessoa se adapta ao longo da vida) e (3) na motivação psicodinâmica (porque é que a pessoa se comporta e se move em determinada direcção na vida). A motivação psicodinâmica permite que os indivíduos, através das histórias, expressem a sua individualidade e estas contextualizam-se em termos de tempo, espaço e papel. O sentido das carreiras dos indivíduos e a sua construção dinâmica são revelados em histórias que, essencialmente, dizem como *o self* de ontem se tornou no *self* de hoje e se tornará no *self* de amanhã.

O aconselhamento de carreiras na perspectiva construtivista de Savickas (2004) tem como objectivo identificar o problema ou o conjunto de problemas que a pessoa deseja resolver e, por outro lado, também ajuda a pessoa a encontrar os meios para solucionar esses problemas, tendo em conta os aspectos referidos, a partir dos quais o indivíduo terá que tomar a sua própria decisão, podendo fazer reajustes ao longo da sua vida activa. Para isso, Savickas (2004) refere a importância da utilização das técnicas de construção e interpretação de narrativas através dos temas de vida (ex: autobiografia, linha da vida, Role Models, etc.). Esta técnica é usada na metodologia de balanço de competências nos Centros Novas Oportunidades, no sentido de o indivíduo ser capaz de reconhecer e validar as suas competências através dos seus temas e experiências de vida.

Herr (2008) refere a importância de alterações consecutivas ao longo da nossa carreira, estimulando, assim, a necessidade de novas intervenções ao longo da mesma. Isto, relaciona-se com o aparecimento da globalização da economia, os países partilham muitos dos aspectos relacionados com a carreira: mudanças nos empregos disponíveis, desemprego, transições da escola para o trabalho, mudanças nas tendências demográficas da força de trabalho. Com a redefinição e reformulação da estrutura de emprego e da organização de trabalho, no século XXI, haverá inevitavelmente, novas ansiedades, falhas na informação, disfunções no trabalho e outros efeitos que se irão reflectir nas teorias e intervenções de carreira projectadas para responder a estes novos dados.

Moreno (2008) refere que o novo trabalho vai exigir, cada vez mais, do indivíduo uma atitude proactiva à aprendizagem ao longo da vida, tornando o indivíduo agente de processos de mudança. Também segundo esta autora “a pessoa que aprende tem que actuar em relações inter-relações, no trabalho e como gestora da sua própria vida” (p.25). Assim, o desenvolvimento da carreira conduz à exigência de competências técnicas permanentemente actualizadas, deixando a formação de ser apenas um complemento favorável, para se tornar um auto-investimento indispensável.

Barros (2010) salienta que, na intervenção, é necessário ter em conta as características significativas dos indivíduos para um determinado contexto, perceber as exigências do mesmo e o que podem fazer para se adaptarem e para adaptarem o contexto a si próprios. Assim, segundo a autora, a intervenção deverá ser mais do que uma escolha, preparando-os também para a tomada de decisão. Segundo Barros (2010, p.172), “a intervenção deverá considerar mais do que a escolha, a preparação para as tomadas de decisão, deverá ver para além das aptidões, interesses e valores que caracterizam o sujeito, a forma como ele utiliza ou pode utilizar essas suas características, as competências ou os passos que deve desenvolver para se aproximar mais da pessoa que pretende ser”.

Moreno (2008) refere a capacidade que o indivíduo manifesta no seu desenvolvimento para conseguir aprender ao longo de toda a sua vida (*long life learning*). Por isso, é essencial reorganizarmos as carreiras profissionais das pessoas para uma atitude de abertura a novas e frequentes mudanças, sendo nestes novos tipos de aprendizagem que se enquadram os Processos de RVCC. Nesta metodologia o indivíduo pondera a realização de um auto-investimento escolar e/ou formativo por iniciativa própria, percebendo as exigências com que é confrontado no mercado de trabalho, tentando, desta forma, actualizar-se e qualificar-se para manter o seu posto de trabalho e, no caso dos desempregados, estes poderem vir a ser inseridos mais facilmente no mercado de trabalho.

1.2. Políticas de Educação e Formação em Portugal

As novas medidas de Educação e Formação em Portugal tentam colmatar um défice de qualificações que o país apresenta. Para além das baixas taxas de qualificação profissional, Portugal regista apenas cinquenta por cento da produtividade da média europeia, verificando-se vários atrasos no nosso país devido a esta situação (CNE, 2007).

No âmbito da Educação e Formação de Adultos, a década de 90 do século XX é marcada pela criação da Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA), sob dupla tutela dos Ministérios da Educação e do Trabalho e da Solidariedade Social. Segundo Melo (s/d), a estatização dessa Agência permanece, a exemplo do órgão que existia anteriormente, determinando o formato, a organização e o currículo para as novas modalidades surgidas, a exemplo do Centro de Reconhecimento e Validação de Conhecimentos e Competências (**CRVCC**) e os cursos **EFA** escolar – Educação e Formação de Adultos - ou aqueles de dupla certificação. De acordo com Teodoro (2001, p. 139), até à Revolução dos Cravos (25 de Abril de 1974), “Portugal desconhecia os benefícios de um Estado de Bem-Estar, anunciado desde o pós-guerra e, com isso, as possibilidades de um sistema de educação de adultos totalmente irrelevante”.

Neste período, a política educativa é, essencialmente, centrada no aumento da escolaridade obrigatória e na qualificação escolar de tipo médio e superior. No campo da educação de adultos, produzem-se apenas medidas de educação de segunda oportunidade.

No período salazarista, acentuou-se uma queda nas taxas de analfabetismo. Nesta altura, privilegiou-se o acesso de crianças a uma escola que recorria a professores pouco qualificados e mal remunerados (Roths, 2005 p.256).

A ANEFA nasce durante o terceiro ciclo temporal educativo, que Barroso (2003) nomeou de “Reforma”, iniciado em 1986. A partir desse movimento reformista e da entrada de Portugal na União Europeia, nos meados da década de 80 do século XX, verifica-se um acréscimo financeiro vindo do Quadro Comunitário de Apoio negociado com a então Comunidade Europeia que se traduziu no Programa de Desenvolvimento Educativo para Portugal (PRODEP).

Os fundos e programas comunitários permitiram condições muito favoráveis de financiamento para a educação, formação profissional, combate à pobreza e exclusão social e para programas destinados ao desenvolvimento rural e regional (Rothés, 2005). Dessa forma, verifica-se uma maior expansão dos sistemas de Educação de Adultos. Nesta altura, deixa-se de falar em “Educação de Adultos” para se passar a falar em “Educação e Formação de Adultos”, exprimindo, assim, o carácter abrangente da “nova” educação de pessoas adultas, objectivando o desenvolvimento pessoal, a construção da cidadania, a promoção de conhecimentos e a preparação para o trabalho (Rothés, 2005).

Alguns estudos citados por Madelino (2007 p. 58) referem que *“antes do início do Programa Novas Oportunidades existiam, em Portugal, cinco milhões de portugueses que faziam parte da população activa, sendo que destes, três milhões e meio apresentavam qualificações bastante baixas. Portanto, setenta por cento apresentava escolaridade inferior ao nível secundário e apenas um milhão e meio estava preparado para a revolução tecnológica de que o país precisava”*. Segundo este autor houve necessidade de serem implementados dois programas: o Plano Nacional de Emprego e o Programa Novas Oportunidades. Assim, o Plano Nacional de Emprego permitia fazer a combinação entre as componentes da política de emprego e de formação, enquanto o Programa Novas Oportunidades centrava-se na intervenção ao nível da formação de dupla certificação, nos jovens e nos activos. Madelino (2007 p. 58-59) salienta que o objectivo deste estudo seria transformar o abandono escolar na qualificação dos jovens e adultos para melhor desempenharem uma profissão, permitindo-lhes, ao mesmo tempo, completar o nível básico ou secundário. Esta estratégia promove não só a qualificação dos portugueses através dos cursos de aprendizagem (Cursos de Educação e Formação de Adultos), como também reconhece as competências adquiridas ao longo das vidas das pessoas, através das suas experiências formais, não-formais e informais, realizando, desta forma, os Processos de Reconhecimento e Validação de Competências.

Madelino (2007) destaca ainda que esta estratégia não foi implementada com o intuito do facilitismo para dar diplomas fáceis aos portugueses, mas sim, com o objectivo de apostar na qualificação através do sistema de reconhecimento de experiências e das entidades formadoras. A articulação entre a educação e a experiência

potencia a construção de um conjunto de competências associadas ao nível de escolaridade, por exemplo, a quatro, seis, nove ou doze anos de escolaridade.

Segundo este autor, o Processo de RVCC permite verificar, através de diversas metodologias, se as pessoas adquiriram, efectivamente, essas competências e se existem algumas em falta que necessitam de ser completadas, permitindo, desta forma, a recuperação da qualificação de activos, recuperação esta em que o país se empenhou e continua a empenhar, para aumentar os níveis de qualificação dos portugueses, tentando chegar à média de outros países europeus.

Madelino (2007 p. 61) refere que este sistema de competências revela-se numa “porta de entrada” para diversas ofertas educativas, quer pela via formativa, quer escolar. Segundo este autor, não haverá um regresso a antes de 1974, em que existia um sistema puramente profissional e um sistema escolar, mas não havia este sistema de “porta de entrada”. Importa referir que, com este sistema, é fulcral qualificar os jovens, no entanto, não se pode ignorar a intervenção sobre a população activa e desempregada.

1.3 Processo de Reconhecimento e Validação de Competências

O Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) e os Centros que o suportam foram concebidos pela ANEFA, em 1999, mas apenas foram regulamentados em 2001. Melo (s/d p.16) refere que o processo foi implementado em 2000 em todo o país, iniciando-se apenas com seis Centros-Piloto.

Esta situação surge no seguimento de duas fases. A primeira coincide com o término da euforia da Reforma de 1986, depois de vinte e cinco anos de transformações contínuas, apoiadas com relevantes investimentos financeiros da União Europeia. A segunda surge com o novo ciclo histórico da educação portuguesa, que Barroso (2003) denominou de Descontentamento, no início do século XXI.

O embrião deste processo advém de duas vertentes. A primeira surge nos anos de 1975/1976 - Crise Revolucionária - época em que a Direcção Geral de Educação Permanente (DGEP), coordenada pelo professor Alberto Melo, lança as bases do reconhecimento e validação de competências, ao nível da quarta classe, no qual teria de

ser construído o Dossiê Pessoal do formando. Nesta época, existia o entendimento claro de que a educação, enquanto processo social, não gerava emprego. Nesse sentido Manfredi (2002) referiu que: *“novos postos de trabalho e o aumento do número de empregos dependem, por um lado, de processos estruturais de organização de produção, da estrutura do mercado de trabalho, da estrutura ocupacional e dos mecanismos macroeconómicos e políticos que regulam as economias capitalistas no âmbito nacional e internacional. Portanto, mecanismos de crescimento económico, como políticas de desenvolvimento, de criação de novos empregos, de distribuição de renda é que são responsáveis pela criação de novos postos de trabalho e novas ocupações”*. A segunda surge em 1997 – período em que foi constituído o Grupo Missão em que, num curto espaço de tempo, se desenvolve um conjunto significativo de iniciativas nos domínios da educação e formação de adultos, absorvidos, posteriormente, pela ANEFA.

O Processo de RVCC foi ganhando credibilidade à medida que foi sendo implementado e, em 2000, inicia-se a constituição de uma rede de Centros Novas Oportunidades em todo o território nacional. Nos meados de 2006, existiam cento e vinte e dois novos centros, integrados na Iniciativa Novas Oportunidades, chegando-se a duzentos e vinte centros. Os Centros Novas Oportunidades iniciaram a sua actividade apenas com a implementação dos referenciais de competências-chave, ao nível do ensino básico (quarto, sexto e nono ano), no entanto, em 2008, surge o referencial de competências-chave, de nível secundário (décimo segundo ano), o qual foi implementado nesse ano, sendo este bastante abrangente ao nível das competências, em que os adultos poderão demonstrar as suas competências nos diversos contextos de vida. Foi com o surgimento do referencial de competências-chave do ensino secundário que, neste ano, se dá um maior alargamento dos Centros Novas Oportunidades ao nível nacional, em diversas instituições como: escolas secundárias ou sedes de agrupamento da rede pública; centros de formação do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP); e grandes empresas e associações.

Até meados de 2011, época desta pesquisa, contava-se com quatrocentos e cinquenta e nove Centros Novas Oportunidades, nos quais já foram implementados os Processos RVCC de nível básico e secundário, existindo, em alguns Centros Novas Oportunidades, outro tipo de ofertas formativas como, por exemplo, Processos de

RVCC Profissionais e Cursos de Educação e Formação de Adultos. No ano de 2011, iniciou-se uma viragem nos Centros Novas Oportunidades, verificando-se um alargamento do Processo de RVCC a todos os cidadãos que se encontram em situação de desemprego. Estes cidadãos têm sido encaminhados pelos Centros de Emprego para os Centros Novas Oportunidades, com o intuito de aumentarem a sua escolaridade e, desta forma, serem mais facilmente inseridos no mercado de trabalho, com maior qualificação.

Os Centros Novas Oportunidades foram implementados por entidades públicas e privadas, com abrangência local, regional ou nacional, que se candidataram e foram acreditadas pelo Sistema Nacional de Creditação de Entidades, constituindo-se um meio, que permitisse aos adultos melhorar os seus níveis de certificação escolar e qualificação profissional, bem como a continuação de processos subsequentes de formação contínua, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida. Rothes (2005 p.343), refere que segundo a Portaria nº 1082^a, de 5 de Setembro de 2001, “os centros são encarados como espaços privilegiados de mobilização dos adultos e de excelência para aplicação de metodologias de reconhecimento e validação de competências”.

A Agência Nacional para a Qualificação (ANQ) definiu como público-alvo todos os sujeitos com mais de dezoito anos, empregados, desempregados, homens e mulheres, que não tenham completado o ensino básico ou secundário.

De acordo com a ANQ o Processo de RVCC concretiza-se em dois níveis diferentes de escolaridade, nível básico e secundário, sendo que o primeiro nível diz respeito a três ciclos do ensino básico, conferindo aos adultos uma certificação escolar equivalente aos respectivos ciclos (1º, 2º e 3º ciclo), abrangendo as quatro áreas de competências. São elas: Linguagem e Comunicação (LC), Matemática para a Vida (MV), Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e Cidadania e Empregabilidade (CE); e o segundo nível identifica-se com o ensino secundário, permitindo aos adultos uma certificação escolar equivalente ao décimo segundo ano, abrangendo três áreas de competências: Cultura, Língua e Comunicação (CLC), Sociedade, Tecnologia e Ciência (STC) e Cidadania e Profissionalidade (CP). Neste nível, é também obrigatória a validação de uma língua estrangeira à escolha do adulto.

A avaliação final do Processo de RVCC ocorre por meio de um Júri de Certificação de Competências em que o adulto tem de realizar a apresentação do seu projecto de vida. Para isso, terá de escolher previamente um tema da sua vida, que irá ao encontro das competências dos diversos referenciais de competências-chave. Para além desta apresentação, o Avaliador Externo irá verificar todas as competências apresentadas pelo(a) adulto(a) através do seu Portefólio Reflexivo de Aprendizagens construído pelo(a) mesmo(a), com indicações da Técnica de RVC e dos respectivos formadores que o(a) acompanharam ao longo do Processo de RVCC.

Para que se verifique a certificação do(a) adulto(a), são necessárias bastantes sessões de balanço de competências, dadas pelas Técnicas de RVCC, complementando estas sessões com sessões de formação complementar nas áreas em que os(as) adultos(as) manifestem lacunas, até estas desaparecerem. Essas funções visam dar sustentabilidade e consolidação ao desenvolvimento do Processo de RVCC. Paralelamente ao Processo de RVCC, os Centros Novas Oportunidades deverão assegurar, directamente ou por meio de parcerias, a oferta de Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), de modo a permitir-lhes orientação para outros percursos de formação.

Nóvoa e Rodrigues (2005) referem que o reconhecimento de competências é, provavelmente, uma das mais antigas reivindicações dos movimentos sociais em Portugal, que se inscrevem directamente nas correntes de auto-formação. No entanto, afirmam que a questão não se resolve com a multiplicação de “centros” onde se procede à análise, validação e certificação dos “documentos” de uma vida (grifos dos autores). Para eles, o essencial passa pela inscrição de determinadas práticas de formação no dia-a-dia das pessoas e das instituições, e complementam: “[...] *o trabalho realizado em Portugal é muito interessante, sobretudo pela capacidade de juntar o ‘reconhecimento formal’, com balanços de vida que abrem para programas de formação e dinâmicas de desenvolvimento pessoal e institucional*”.

Os estudos efectuados pela Direcção Geral de Formação Vocacional (DGFV) e pelo CIDEC – Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos (2004) indicaram que o Processo de RVCC apresenta algumas questões que têm padecido. Apesar disso, revela ser uma iniciativa não apenas inovadora no contexto europeu mas pertinente e com espaço próprio no âmbito das políticas educativas, de emprego e de inserção social.

1.4. Organização dos Centros Novas Oportunidades

Fazem parte da equipa técnico-pedagógica: Administrativos, Técnicos de Diagnóstico e Encaminhamento, Técnicos de RVC, Formadores das áreas de Competências-Chave de Nível Básico (Matemática para a Vida, Linguagem e Comunicação, Tecnologias da Informação e da Comunicação e Cidadania e Empregabilidade) e de Nível Secundário (Cultura, Língua e Comunicação, Sociedade, Tecnologia e Ciência e Cidadania e Profissionalidade).

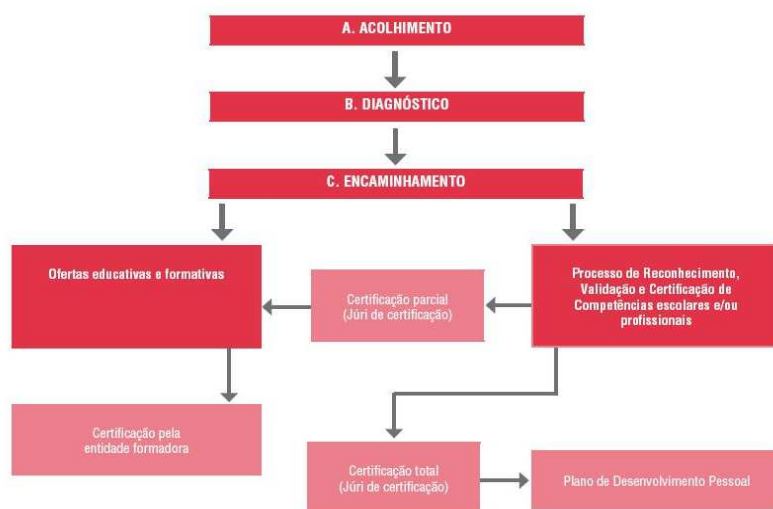
O **Administrativo** - procede ao acolhimento dos adultos no Centro Novas Oportunidades e regista os elementos da respectiva ficha de inscrição no Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO).

O **Técnico de Diagnóstico e Encaminhamento** – Desenvolve e orienta as sessões de esclarecimento, procede à análise curricular, realiza entrevistas aos adultos e também organiza o encaminhamento para as diversas ofertas educativas e formativas externas aos Centros Novas Oportunidades, articulando com as respectivas entidades formadoras, organismos e estruturas regionais competentes.

O **Técnico de RVC** - Acompanha o adulto ao longo de todo o Processo de RVCC, apoiando-o na exploração das suas competências e na construção do seu Portefólio Reflexivo de Aprendizagens.

Os **Formadores** - Validam as competências evidentes no Portefólio Reflexivo de Aprendizagens do adulto, apoiando-o também em todas as necessidades formativas específicas que manifestem no decorrer do Processo de RVCC.

O fluxograma indica todas as etapas de intervenção dos Centros Novas Oportunidades:



Esquema 1 – Fluxograma das etapas de intervenção nos Centros Novas Oportunidades (Gomes e Simões, 2007, p. 20).

Acolhimento - consiste no atendimento, inscrição e esclarecimento sobre a missão dos Centros Novas Oportunidades aos adultos.

Diagnóstico - consiste na análise do perfil do adulto, recorrendo a sessões de esclarecimento sobre os diversos percursos possíveis, através de análise curricular, de entrevistas individuais e/ou colectivas, sendo, posteriormente, emitido um parecer sobre a opção mais viável para cada adulto. Também é possível explorar as expectativas, motivações, necessidades do adulto, para que ele consiga escolher a melhor opção de entre as diversas ofertas educativas que lhe são apresentadas e que estão disponíveis no Centro Novas Oportunidades e na região onde reside.

Encaminhamento - proporciona ao adulto informação que permita direccioná-lo para a oferta educativa mais adequada ao seu perfil, podendo ser externa ou interna ao Centro Novas Oportunidades (o adulto pode ser encaminhado para Processo de RVCC, Decreto de Lei 357/2007, Cursos de Educação e Formação de Adultos, percurso de formação alternativo – Cursos Profissionais, Cursos de Ensino Recorrente, Cursos de Especialização Tecnológica).

Reconhecimento de Competências - consiste na identificação, pelo adulto, dos seus saberes e competências adquiridos ao longo do seu percurso de vida, através de um conjunto de actividades e instrumentos de avaliação, assentes na metodologia de balanço de competências (abordagem autobiográfica), por meio das quais o adulto inicia a construção do Portefólio Reflexivo de Aprendizagens (PRA). O PRA deve espelhar as competências que o adulto desenvolveu ao longo da sua vida, no entanto, também deve conter registos da equipa técnico-pedagógica, que evidenciem dados que permitiram ao adulto demonstrar as competências presentes nos referenciais de competências-chave. Nesta etapa, o adulto poderá ainda usufruir de um total de cinquenta horas de Formação Complementar nas áreas em que evidencie lacunas.

Validação de Competências - é realizada uma avaliação das competências adquiridas ao longo da vida, através da análise dos referenciais de competências-chave. A validação compreende a auto-avaliação do Portefólio Reflexivo de Aprendizagens, em articulação com a hetero-avaliação dos Técnicos de RVC e dos formadores das respectivas áreas de competências-chave.

Certificação de Competências - corresponde à apresentação realizada pelo adulto, de um tema de vida escolhido previamente por si, perante um júri de certificação com vista à certificação de competências validadas (*in* www.anq.gov.pt).

Todas estas etapas estão definidas na Carta da Qualidade que foi disponibilizada em 2007 pela Agência Nacional para a Qualificação a todos os Centros Novas Oportunidades. Todas as orientações sugeridas na Carta da Qualidade devem ser cumpridas pelas equipas dos Centros Novas Oportunidades. Esta Carta tem como principal objectivo promover a qualidade das estratégias de implementação de acções e instrumentos que contribuam para a valorização dos processos de trabalho e clarificar os respectivos indicadores de resultados, permitindo, assim, melhores respostas para a qualificação dos portugueses (Carta da Qualidade, 2007).

A Carta de Qualidade indica-nos uma série de princípios orientadores que devemos ter em conta, nomeadamente, a confidencialidade das histórias de vida dos adultos; a abertura e flexibilidade – a equipa deve organizar-se para responder a todo o tipo de público-alvo, visto que o CNO serve como “porta de entrada” para a qualificação dos adultos; a orientação para resultados – tentar dar respostas adequadas à

qualificação desejada pelo adulto em tempo útil; o rigor e a eficiência – apresentar um nível de exigência e eficiência em todas as etapas dos processos de qualificação e certificação (Carta da Qualidade, 2007).

A Iniciativa Novas Oportunidades já foi alvo de avaliação externa por parte da Universidade Católica Portuguesa e cada Centro Novas Oportunidades também já implementou a sua auto-avaliação, sendo monitorizados individualmente por um Consultor da Universidade Católica Portuguesa. O modelo usado na auto-avaliação foi comum a todos os Centros Novas Oportunidades para que fosse possível atingir os mesmos objectivos. Os objectivos da auto-avaliação são permitir a melhoria do desempenho das equipas dos Centros Novas Oportunidades, induzir práticas de auto-regulação na rede dos Centros Novas Oportunidades e servir de base para a avaliação de maturidade organizacional dos Centros Novas Oportunidades (Carneiro, 2009). Com a implementação da auto-avaliação, é possível a equipa de cada Centro Novas Oportunidades reflectir sobre a metodologia que está a ser implementada, detectar necessidades de formação, criar momentos de partilha com outros Centros Novas Oportunidades e ter a percepção de que é sempre possível melhorar.

1.5 Tendências Europeias do Processo de RVCC

Os processos de reconhecimento e validação de competências ao longo da vida nos diversos contextos (formais, informais e não-formais) não são exclusivos de Portugal. Existem mais países na Europa em que este processo foi adoptado, no entanto, apresentam designações diferentes, traduzindo os conceitos à realidade de cada país.

São referidos dois países europeus, Espanha e França. Em Portugal, podemos falar de “Reconhecimento, Validação e Certificação”, em Espanha falamos de “Certificação” e, em França, de “Validação”.

Costa (2005) refere que em Portugal, os Centros Novas Oportunidades estão sob a tutela dos Ministérios da Educação e da Segurança Social, em Espanha sob o Ministério do Trabalho e da Segurança Social e, em França sob os Ministérios da Educação Nacional do Ensino Superior e Ministério da Agricultura.

Em qualquer programa referido, independentemente do país, todos eles se baseiam na valorização formal das aprendizagens ao longo da vida dos adultos. Estes programas finalizam-se sempre com a elaboração de projectos pessoais, profissionais ou sociais. No entanto, verifica-se diferenças ao nível da metodologia utilizada em cada programa. Em Portugal, é utilizada a metodologia de balanço de competências, em que o adulto tem de elaborar um Portefólio Reflexivo de Aprendizagem, mediante o qual, o/a Técnico/a de RVC, em conjunto com os formadores das diversas áreas, verifica se o adulto reúne as competências necessárias para a certificação pretendida (quarto, sexto, nono ou décimo segundo ano).

Segundo Costa (2005), os referenciais adaptados pelos três países são todos diferentes. Em Portugal, os referenciais conduzem a certificações escolares com vista à equivalência de diplomas em vigor no sistema formal de ensino. Em França, ao nível do reconhecimento de competências, não existem referenciais. Em Espanha, os referenciais são definidos para cada profissão, sendo as unidades de competência que constituem cada perfil identificadas a partir da análise do sistema produtivo. Os três programas acima referidos centram-se nas aprendizagens informais que as pessoas realizaram ao longo do seu percurso de vida, possuindo, assim, diferentes finalidades, características, estruturas e procedimentos. Neste sentido, a estrutura e organização do próprio sistema mostra-nos o grau de importância que cada um dos países atribui às aprendizagens não-formais e informais.

Apesar dos esforços efectuados no I e II Quadro Comunitário de Apoio, Portugal aparece como o país da União Europeia com os mais baixos índices de qualificação escolar. Em cinco milhões de adultos activos, mais de três milhões não atingiram os nove anos de escolaridade, o que corresponde a uma taxa demasiado elevada para o nosso país.

Face a esta realidade, os Centros Novas Oportunidades têm-se esforçado, através da Educação e Formação de Adultos, para valorizar e reconhecer socialmente as aprendizagens que as pessoas adquiriram ao longo da sua trajectória de vida e nos diversos contextos (*lifewide*).

O Quadro I apresenta uma síntese dos Processos de Reconhecimento de Competências nos países acima referidos.

Quadro 1 – Síntese de Estruturas/Sistemas de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências: Portugal, França e Espanha

	Portugal	França	Espanha
Denominação	CNO – Centros Novas Oportunidades	BC – Bilans de compétences VAP – Validations des Acquis Professionnels	<i>Certificados de Profesionalidad</i>
Entidades responsáveis	ANQ – Agência Nacional para a Qualificação	BC – Entidades prestatárias (COPACIFF; ANPE; APEC) e CIBC VAP – Ministérios da Educação Nacional no Ensino Superior e Ministério da Agricultura	INEM – Ministério do Trabalho e da Segurança Social
Objectivos	Certificar as competências que as pessoas adquiriram ao longo das suas vidas, permitindo-lhes uma equivalência escolar ao 1º, 2º e 3º Ciclos do ensino básico e ao ensino secundário.	BC – Balanço das experiências passadas, identificar as competências pessoais e profissionais e as atitudes dos sujeitos, para definir um projecto profissional e/ou formativo. VAP – aceder a um diploma (ou parte) do ensino superior, profissional ou tecnológico. Permite a dispensa de exames e abrevia o percurso de obtenção do diploma completo.	Acreditação de competências profissionais adquiridas nos diversos contextos formais e informais para a obtenção de uma qualificação profissional.
Público-Alvo	Todas as pessoas com mais de dezoito anos que pretendam ver reconhecidas as suas competências, saberes e conhecimentos ao nível pessoal, profissional e social que foram adquiridos ao longo da vida nos mais diversos contextos.	BC – abrange todo o tipo de público; VAP – inclui candidatos que tenham desenvolvido uma actividade profissional relacionada com o diploma pretendido, durante um período no mínimo de cinco anos de forma contínua ou não.	Todos os trabalhadores que possuam experiência num domínio de actividade.

Metodologia	Realização de um Portefólio Reflexivo de Aprendizagens	<p>BC – assenta numa metodologia diversificada: entrevistas, abordagens autobiográficas, exames, testes, questionários, simulações, elaborações de <i>portefólios</i> de competências.</p> <p>VAP – elaboração de <i>Dossiês</i> que incluem apresentação pessoal, a formação realizada, diplomas obtidos, estágios, descritivo da actividade profissional, informações sobre empresas e organizações empregadoras, etc.</p>	Realização de exames, em que as provas são baseadas em unidades de competências dos perfis profissionais. Os testes são de natureza teórica e prática. Prevê-se a criação de um sistema de avaliação informatizado para testes teóricos.
	Referenciais de Competências – Chave definidos pela ANQ	<p>BC – Não utiliza um referencial definido <i>a priori</i></p> <p>VAP – O referencial deste dispositivo é o nível de conhecimentos e de atitudes referidos nas unidades que constituem os diplomas. Baseia-se no quadro nacional de qualificações existentes.</p>	Este sistema tem como base os referenciais de competências para cada profissão.

Adaptado Pires, citado por Costa (2005)

1.6. A Iniciativa Novas Oportunidades no contexto Empresarial

Nos últimos anos, as empresas têm realizado uma forte aposta na qualificação e no desenvolvimento das competências dos seus colaboradores no exercício da actividade profissional.

Para Mitrani (1994), o conceito de competência pode referir-se como: “*traços de carácter, motivações, conceitos de si próprio, atitudes ou valores, conhecimentos ou ainda aptidões cognitivas ou comportamentais (...) incluem uma intenção, uma acção e um resultado*”.

Amaro (2008) refere que as empresas estão em constante mudança, pelo que é essencial que o colaborador esteja atento a essas mudanças e aposte, por iniciativa própria, na sua formação/qualificação. Esta atitude leva ao sucesso profissional dos colaboradores. O colaborador terá de estar motivado para a aprendizagem. O conceito de qualificação, segundo o autor Schwartz (1995), está presente em três dimensões:

conceitual, social e experimental. A primeira refere-se aos conceitos teóricos, nomeadamente, aos certificados/diplomas. A segunda consiste nas relações sociais que se estabelecem entre o conteúdo das actividades e as classificações hierárquicas, assim como o conjunto de regras e direitos relativos à actividade profissional. A terceira dimensão baseia-se no conteúdo do trabalho real, em que se inscreve o conjunto de saberes e conhecimentos essenciais para o desempenho da actividade profissional.

Paiva (1995) considera que as virtudes intelectuais é que definem a competência do indivíduo expressa através da sua capacidade de abstracção, concentração e exactidão, tendo também em conta a comunicação verbal, oral e visual. Esta autora reforça a ideia de que as carreiras se tornam fluidas e cada vez mais se exige do colaborador mais versatilidade e capacidade de mudança, assumindo os eventuais riscos que podem ocorrer no seu percurso profissional. Para Paiva (1995), a real qualificação permite ao indivíduo saber-fazer, saber comportar-se perante diversas situações, aplicando os seus conhecimentos e capacidades para resolver essas situações, tornando-se mais importante que a qualificação formal. A autora refere que a qualificação real é sinónimo de competência. É neste sentido que a Iniciativa Novas Oportunidades surge, para que os indivíduos possam reconhecer as suas reais competências, permitindo-lhes, posteriormente, uma certificação formal. No entanto, a qualificação, as capacidades e conhecimentos adquiridos pelo trabalhador não lhe dão garantias de progressão ou estabilidade no emprego.

A Iniciativa Novas Oportunidades já deu «frutos» para quem a frequentou. Um terço dos adultos que passaram pelas Novas Oportunidades consideram que tiveram benefícios na carreira profissional e, entre esses, dez por cento referem mesmo que tiveram um aumento salarial. As conclusões constam da avaliação externa de 2010 à Iniciativa Novas Oportunidades (INO), realizada pelo Centro de Estudos da Universidade Católica Portuguesa. Em resposta às entrevistas que estão na base do estudo, uma em cada três pessoas declarou ter sentido efeitos positivos na carreira profissional, decorrentes da passagem pelas Novas Oportunidades. Cerca de dez por cento daqueles que mencionaram ter sentido efeitos positivos declararam ter conseguido um aumento salarial e vinte e sete por cento referiram uma maior delegação de competências por parte dos chefes.

Carneiro (2010) destacou os progressos na obtenção de *soft skills*, capacidades de valorização pessoal e social, como maior capacidade de comunicação, motivação para continuar a aprender ou até o sentimento de conseguirem agora ser melhores pais.

Tal é o impacto e a importância que a Iniciativa Novas Oportunidades tem revelado em Portugal, que o novo código do trabalho (Artigo 131º de Julho de 2010) já prevê a dispensa do colaborador para efeitos de Processo de Reconhecimento de Competências (RVCC), incluindo assim, a contagem das horas do Processo para as horas de formação obrigatórias, que é previsto por lei, a empresa ministrar aos seus colaboradores anualmente. No final de cada ano civil, deve ser realizado, por cada empresa, um Relatório Anual para a Autoridade das Condições do Trabalho, onde será discriminada toda a formação que foi ministrada a cada colaborador.

De acordo com os estudos efectuados pelos autores Valente, Carvalho & Carvalho (2009), verifica-se que os adultos, quando se inscrevem nas Novas Oportunidades, obtêm mais ganhos ao nível pessoal do que organizacional, sendo a aprendizagem muito pouca. Por isso, a visão dos empregadores é que este investimento académico de pouco ou nada servirá para o desenvolvimento da organização ou para o domínio de competências específicas dos colaboradores para desempenharem melhor as suas funções profissionais. Assim, este estudo indica que a percepção dos empregadores relativamente às Novas Oportunidades é baixa, visto que este investimento académico efectuado pelo colaborador não irá trazer retorno para a organização.

Estes autores referem também que existem outros tipos de organizações, reforçando que, nomeadamente, as empresas de grande dimensão, por exemplo, Sonae, Portugal Telecom, Jerónimo Martins, encorajam e incentivam vivamente os seus colaboradores a participarem na Iniciativa Novas Oportunidades. Estas empresas são muito competitivas ao nível do mercado nacional e global e para as quais as questões de qualificação dos seus recursos humanos se prendem quer com a competitividade, quer com a responsabilidade social.

Este estudo mostra também que, em algumas empresas, nomeadamente, no sector privado, o aumento das qualificações através da INO, por vezes, é visto como um risco, ou seja, os empregadores receiam vir a perder o colaborador, uma vez que terá acesso a um maior leque de novas oportunidades profissionais.

1.7. A Iniciativa Novas Oportunidades no contexto Familiar

Segundo o relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) que analisa a mobilidade social entre gerações, Portugal é um dos países onde o nível educativo dos pais mais determina o destino escolar e o nível salarial dos filhos, quando estes chegam ao mercado de trabalho, ou seja, se um jovem tem pais que estudaram pouco tenderá a ficar-se pelo mesmo patamar. Diz-se que existe igualdade de oportunidades e que o acesso ao ensino superior está aberto a alunos de todos os meios sociais. No entanto, os alunos de níveis sócio-económicos mais baixos podem apresentar mais obstáculos, quer ao nível pessoal, como social e económico, sendo que as dificuldades ao nível económico deveriam ser colmatadas com a atribuição de bolsas financeiras no Ensino Superior mas, quando isto não acontece, poderá levar os jovens a abandonar a escola. Foi este, no passado destas pessoas, um dos maiores motivos de abandono escolar e isso, hoje, leva-as a procurar os Centros Novas Oportunidades para, através do Processo de RVCC, concluírem a sua escolaridade.

Sabe-se, hoje, que a família tem um papel essencial nos processos de escolarização dos filhos e que este envolvimento é conhecido como a condição de sucesso dos mesmos. Não basta enviá-las à escola diariamente para que o processo de escolarização se efective. As necessidades da escolarização decorrem da implicação das pessoas significativas no empenho dos filhos na relação pedagógica, na atribuição de sentido às aprendizagens e na necessidade de uma pedagogia diferenciada para acesso ao saber (Salgado, 2010).

Salgado (2010) refere que a família é considerada um dos agentes de socialização da criança, uma vez que permite a aquisição e valorização das práticas de literacia. A criança procura imitar os seus progenitores, procurando agradar-lhes. Por isso, se do projecto de vida dos pais faz parte a escolarização e o sucesso dos filhos, estes senti-lo-ão no seu quotidiano e procurarão responder a essas expectativas. Por exemplo, o momento de fazer os trabalhos de casa, acompanhados por um dos progenitores, poderá constituir um momento privilegiado para sentirem esse empenho.

Nos dias de hoje, ainda existem muitas famílias com baixa escolarização, o que significa que, no quotidiano destas famílias, a utilização da leitura e da escrita não é reconhecida nem incentivada. Todas as crianças deveriam ter acesso às mesmas práticas de literacia, no entanto, isso não acontece em todas as famílias, porque essas práticas

dependem dos valores e da cultura do grupo social em que estas estão inseridas. Chauveau, Chauveau & Martins; Chauveau & Martine; Chauveau, citado por Salgado 2010 (p. 23) refere que: “não tendo a escrita entrado no universo familiar de muitos portugueses, as condições culturais que a sua aquisição implica dificulta esta aprendizagem por parte das crianças”.

Gomes (2010) menciona que “a família tem inegáveis impactos na procura da Iniciativa – a assimetria de qualificação entre cônjuges induz à procura por parte do menos qualificado, designadamente quando se trata do marido; por outro lado, quando um membro do casal inicia o percurso há elevada probabilidade de o outro também vir a aderir”.

Cardoso & Ferreira (2010), no estudo coordenado por Lucília Salgado, mencionaram que: “alguns candidatos assumem o facto de não terem hábitos de leitura nem de escrita e de os terem desenvolvido no decorrer do Processo de RVCC. Desta forma, passaram a incutir estes hábitos nos seus filhos, passando a compreender melhor as suas dificuldades de aprendizagem e o que lhes pode ser importante no apoio escolar”.

Neste estudo, foi aferida também a opinião de alguns pais, que referiram que a aquisição de hábitos de leitura e de escrita são fundamentais para os seus filhos, visto que lhes permite ler e escrever melhor; adquirir maior facilidade de comunicação, valorizando a leitura como fonte de aprendizagem e desenvolvimento intelectual e cultural, constituindo, assim, competências essenciais na sociedade actual, melhorando as suas aprendizagens escolares e o sucesso no processo de escolarização.

Cardoso & Ferreira (2010) referem o interesse e a curiosidade que os filhos encontram na construção e desenvolvimento dos portefólios que os pais têm de realizar no âmbito do Processo de RVCC. Nas tarefas de realização dos portefólios, as crianças questionam, participam nas pesquisas, imitam, corrigem os pais e motivam-se para as suas actividades. A conversa, a leitura e a escrita acabam, de diversas formas, por estar presentes em todo o quotidiano familiar.

Salgado (2010) indica que o número de adultos a frequentar o Processo de RVCC é muito elevado e, por isso, são evidenciadas mudanças muito significativas nestes adultos, que apresentam um baixo nível de escolaridade, podendo, assim, considerar-se que este é um espaço privilegiado para promover a literacia na vida familiar.

1.8. Objectivos e Hipóteses de Estudo

Os principais objectivos deste estudo são analisar a importância que os adultos atribuíram ao Processo de RVCC e em que medida isso é considerado importante para o desenvolvimento das suas carreiras. Também se pretende verificar em que medida é que os adultos que terminaram os Processos de RVCC são reconhecidos pelas empresas em que trabalham e, perceber qual a valorização (pessoal, profissional, social, económica) que lhes é atribuída nas mesmas pelo facto de terminarem ciclos escolares da sua aprendizagem formal.

Assim, colocam-se algumas hipóteses para este estudo:

H1 – Os adultos, após conclusão dos Processos de RVCC, progrediram na sua carreira ou mudaram de actividade profissional;

H2 – Os adultos, após conclusão dos Processos de RVCC, ficaram mais satisfeitos com as novas funções;

H3 – Os adultos, após conclusão dos Processos de RVCC, demonstram atitudes mais positivas para a implementação dos seus projectos de vida;

H4 – Os adultos, após conclusão dos Processos de RVCC, indicam um impacto positivo nas relações familiares e sociais;

H5 – Os adultos, após conclusão dos Processos de RVCC, sentem-se mais capazes de redigir e interpretar textos e com mais competências ao nível informático;

H6 – As empresas reconhecem profissionalmente e financeiramente os colaboradores que se predispõem ao aumento da sua escolaridade;

H7 – As empresas reconhecem a satisfação e o desempenho dos seus colaboradores na actividade profissional;

H8 – As empresas verificam mais iniciativa e responsabilidade por parte dos seus colaboradores na sua actividade profissional;

H9 – As empresas reconhecem que existe maior competitividade e desestabilização na relação entre os colaboradores que terminaram o Processo de RVCC e aqueles que nunca frequentaram o mesmo.

Capítulo II. Método

2.1 Caracterização da ACIFF

A Associação iniciou a sua actividade em 1835. Foi a terceira Associação Empresarial a formar-se no país. Com uma organização cooperativa, esta Associação deixou de cumprir o papel de Câmara de Comércio e Indústria, que representou até então. A principal razão de ser da precocidade desta Associação era a importância que, na Figueira da Foz, desempenhava o Comércio Marítimo, que se alargava para além da pesca.

A ACIFF – Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - é uma associação empresarial sem fins lucrativos, com sede no Largo Professor Vítor Guerra, n.º 3, freguesia de São Julião, concelho da Figueira da Foz. Como consta do artigo 3.º dos Estatutos por que se rege, “A Associação tem por objectivos e fins: a) A defesa dos legítimos interesses e direitos de todos os empresários associados, contribuindo para o prestígio e dignificação da sua actividade; e b) promover o desenvolvimento do comércio, indústria e serviços, contribuindo de forma harmoniosa e integrada para o desenvolvimento económico e social da sua área de actuação”.

Em 2008, a ACIFF sentiu necessidade de continuar a apostar na qualificação na cidade da Figueira da Foz e, neste sentido, congratulou a abertura do seu Centro Novas Oportunidades para, através deste, poder qualificar mais e melhor os seus associados e/ou empresários e todos aqueles que, por iniciativa própria, quisessem adquirir mais escolaridade, situação motivada pelo abandono do sistema de ensino, por diversos motivos. Ao apostarem no aumento da escolaridade, podem também aumentar a sua formação e desempenho profissional através de Formação Modular (Formação de Curta Duração) em áreas do seu interesse, também ministradas nesta instituição.

2.2. Utentes do Centro Novas Oportunidades da ACIFF

O Centro Novas Oportunidades assume, como público-alvo, jovens e adultos, com mais de dezoito anos, com ou sem actividade profissional, com baixos níveis de qualificação escolar e profissional e que não possuam escolaridade básica de quatro, seis ou nove anos, ou escolaridade secundária de doze anos e que pretendam ver reconhecidas e certificadas as competências que adquiriram nos mais diversos contextos ao longo do seu percurso de vida

2.3. Parcerias do Centro Novas Oportunidades da ACIFF

O Centro Novas Oportunidades da ACIFF, para conseguir executar a sua intervenção correctamente, necessitou de realizar parcerias com outras instituições, nomeadamente, com a Associação Novo Olhar, Casa Nossa Senhora do Rosário, Fundação Bissaya Barreto, Escola Secundária Dr. Bernardino Machado, para encaminhar, especialmente, os adultos desempregados para Cursos de Educação e Formação de Adultos escolares e/ou de dupla certificação. Para além destas parcerias, também foram efectuados protocolos com algumas empresas associadas da ACIFF e outras do concelho da Figueira da Foz, no sentido de os empresários sensibilizarem os seus colaboradores para a importância do aumento da escolaridade. Para este efeito, a equipa técnico-pedagógica desloca-se em regime de itinerância às empresas protocoladas, no sentido de desenvolver os Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências dentro da própria empresa que, muitas vezes, se situa nas zonas limítrofes do concelho da Figueira da Foz. É de salientar que, apesar do conjunto de parcerias e de protocolos efectuados, o Centro permanece aberto ao estabelecimento de novos parceiros, complementares ou paralelos, desde que se destinem a envolver o Concelho de modo ainda mais eficaz, para atingir de forma equilibrada as expectativas que colocam no seu desenvolvimento e dar uma resposta mais rápida e eficaz aos adultos que recorrem ao Centro Novas Oportunidades.

2.4 Recursos Humanos

Para atingir os seus objectivos, o Centro Novas Oportunidades da ACIFF conta com a colaboração de recursos humanos dotados de formação específica e adequados às suas funções neste Centro Novas Oportunidades. Desta forma, contamos com uma equipa de um Director, uma Coordenadora, quatro Técnicas de RVC (três Licenciadas em Psicologia e uma Licenciada em Ciências da Educação), seis formadores responsáveis pelas áreas de nível básico de Cidadania e Empregabilidade, Tecnologias da Informação e da Comunicação, Linguagem e Comunicação e Matemática para a Vida; e, pelo nível secundário, responsáveis pelas áreas de Cidadania e Profissionalidade, Sociedade, Tecnologia e Ciência e Cultura, Língua e Comunicação, a qual contempla também Língua Estrangeira; e, por último, uma funcionária administrativa.

2.5. Participantes

A população deste estudo baseia-se numa amostra de cinquenta e um adultos que foram certificados há pelo menos seis meses, por via do Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências no Centro Novas Oportunidades da Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz e que foram acompanhados apenas pela Técnica de RVC, Andreia Serras, nas sessões de balanço de competências, durante o primeiro semestre do ano de 2010; e também pelas doze empresas protocoladas, cujos colaboradores aderiram ao Processo de RVCC do Centro Novas Oportunidades acima mencionado.

2.6 Instrumentos

Foram organizados, especialmente para este estudo, dois questionários com o intuito de serem dirigidos aos adultos certificados e às empresas que têm protocolo com o Centro Novas Oportunidades da ACIFF. Assim, aplicaram-se dois tipos de questionários: o primeiro foi facultado aos adultos que concluíram o Processo de RVCC, “Questionário sobre as percepções dos adultos no Processo de RVCC”; o segundo questionário era dirigido às empresas, “Questionário sobre a valorização e reconhecimento atribuído aos colaboradores por parte das empresas”.

Os questionários aplicados são constituídos por perguntas abertas e fechadas. Para as perguntas fechadas, foram definidas a priori categorias para ambos os questionários. Os questionários aplicados aos adultos são constituídos por vinte e sete perguntas. Destas vinte e sete perguntas, vinte e quatro perguntas são fechadas e três são perguntas abertas. Os questionários facultados às empresas englobam vinte e uma perguntas. Destas vinte e uma perguntas, dezanove são perguntas fechadas e duas são perguntas abertas. Nos questionários sobre as percepções dos adultos, as perguntas fechadas são relacionadas com o Processo de RVCC e com o Centro Novas Oportunidades da ACIFF, enquanto as perguntas abertas dizem respeito aos interesses formativos e aos projectos de vida dos adultos. Nos questionários sobre a valorização e reconhecimento das empresas, as perguntas fechadas são relacionadas com o Processo de RVCC, com a relação existente entre os colegas e se as empresas valorizam os seus colaboradores que concluem o Processo de RVCC, sendo também avaliada pelas empresas a imagem do Centro Novas Oportunidades da ACIFF. Nas perguntas abertas deste questionário, é avaliado se a empresa tem conhecimento de que o colaborador frequentou o Processo de RVCC e qual o nível de escolaridade mínimo desejado para os colaboradores exercerem a sua actividade profissional.

Atendendo à construção dos questionários, esteve subjacente todo um trabalho prévio que implicou a definição de um conjunto de perguntas a colocar, relacionadas com os objectivos subjacentes ao objecto em estudo.

Na construção dos questionários atendeu-se às características sócio-demográficas da amostra do estudo. Procurou-se também adequar o tipo de perguntas às características da população. Neste sentido, foram seguidos alguns passos pertinentes na elaboração dos questionários, nomeadamente, a utilização de uma linguagem adequada às características da população, linguagem breve, clara e simples, evitando ambiguidades, palavras abstractas ou plurissignificativas, perguntas relevantes para os inquiridos. Também foi solicitado o apoio de profissionais, que se encontram a trabalhar nesta área, a fim de solicitar opiniões múltiplas e válidas.

Nos questionários elaborados, quer para os adultos, quer para as empresas, houve a preocupação pela ordenação e sequências das perguntas, para que fossem estruturadas de forma muito simples e coerente, facilitando aos inquiridos o seu preenchimento. Para cada um dos questionários, foram agrupadas as perguntas fechadas por categorias para, no final da aplicação, a análise de resultados ser facilitada. Procedeu-se, posteriormente, à criação de quatro categorias para o “Questionário sobre as percepções dos adultos no Processo de RVCC” e três categorias para o “Questionário sobre a valorização e reconhecimento atribuído aos colaboradores por parte das empresas”, que se colocaram aleatoriamente nos mesmos. Para o primeiro tipo de questionário, foram criadas as seguintes categorias: pessoais, profissionais, sociais e competências adquiridas; para o segundo tipo de questionários, foram criadas três categorias: valorização da empresa, Processo de RVCC e relação com os colegas. Para a análise dos questionários ficar mais rica, pensou-se na criação de questões de resposta aberta, para perceber de forma mais concreta as principais aprendizagens, projectos de vida, dificuldades dos adultos certificados e das empresas.

A Tabela 1 apresenta as categorias definidas para os diversos itens das perguntas do questionário sobre as percepções dos adultos no Processo de RVCC.

Tabela 1: Itens referentes às quatro categorias

Categorias:	Itens:
Pessoais	<p>1. Após concluir o Processo de RVCC fiquei motivado para prosseguir os estudos e aumentar a minha qualificação;</p> <p>7. O processo RVCC contribuiu para o aumento da minha auto-estima;</p> <p>11. O Processo RVCC contribuiu para uma mudança positiva na relação com a minha família;</p> <p>12. Sinto-me mais capaz de acompanhar e ajudar os meus filhos na escola;</p> <p>15. O Processo RVCC ajudou-me a estabelecer os meus próprios objectivos para o meu futuro.</p>
Sociais	<p>2. Após concluir o Processo de RVCC sinto-me mais realizado (a) e capaz para enfrentar novos desafios do dia-a-dia;</p> <p>6. Considero a qualificação escolar e profissional uma exigência para triunfar na sociedade;</p> <p>16. O facto de ter aumentado a minha escolaridade valorizou-me socialmente.</p>
Profissionais	<p>3. O aumento da minha escolaridade contribui para a melhoria do meu desempenho profissional;</p> <p>4. O Processo RVCC contribui para me tornar mais competitivo na minha empresa;</p> <p>8. A satisfação no meu local de trabalho aumentou após o término do Processo RVCC;</p> <p>9. O aumento da minha escolaridade permitiu-me uma progressão de carreira na minha empresa;</p> <p>10. O Processo RVCC contribui para o aumento da produtividade de uma empresa.</p>
Competências Adquiridas	<p>5. O Processo RVCC contribuiu para uma mudança na relação com os meus colegas;</p> <p>13. Após concluir o Processo de RVCC sinto-me mais competente ao nível informático.</p>

Foram criadas ainda categorias para os diversos itens das perguntas fechadas referentes ao questionário sobre a valorização e reconhecimento atribuído aos colaboradores por parte das empresas, como mostra a Tabela 2.

Tabela 2: Itens referentes às três categorias

Categorias:	Itens:
Valorização da empresa	<p>2.1. Após concluir o Processo de RVCC fiquei motivado para prosseguir os estudos e aumentar a minha qualificação;</p> <p>2.2. Fica satisfeita pelos colaboradores frequentarem o Processo de RVCC;</p> <p>2.4. É importante o reconhecimento interno do esforço realizado pelo colaborador no aumento da escolaridade;</p> <p>2.5. Já premiou um colaborador após a finalização do Processo RVCC;</p> <p>2.6. O aumento da escolaridade dos colaboradores pressupõe maiores encargos financeiros para a empresa;</p> <p>2.8. Consegue recompensar profissionalmente os candidatos que aumentam a sua certificação.</p>
Relação com colegas	<p>2.3. Nota competitividade entre os candidatos que frequentaram o Processo RVCC e aqueles que nunca frequentaram;</p> <p>2.9. A participação no Processo RVCC pode destabilizar o trabalho de equipa;</p> <p>3.6. Proporciona ao colaborador competências para trabalhar em equipa.</p>
Processo de RVC	<p>2.7. Os nossos colaboradores adquirem no Processo RVCC novos conhecimentos essenciais à sua vida pessoal e profissional, nomeadamente, na área de TIC</p> <p>3.1. Contribui para o aumento do desempenho de cada colaborador na sua actividade profissional;</p> <p>3.2. Enriquece as competências dos nossos colaboradores;</p> <p>3.3. Contribui para o aumento da produtividade da nossa empresa;</p> <p>3.4. Proporciona um aumento da responsabilidade do colaborador na sua actividade profissional;</p> <p>3.5. Contribui para o aumento da iniciativa do colaborador na sua actividade profissional.</p>

2.7 Procedimento

O procedimento de recolha de dados passou por várias fases: numa primeira fase, foram contactados quer os adultos, quer as empresas, telefonicamente e/ou por e-mail, tendo-lhes sido explicado o objectivo do estudo e solicitada a colaboração para o preenchimento dos questionários.

Numa segunda fase, em alguns casos, a Técnica de RVCC, Andreia Serras, dirigiu-se ao local onde os adultos frequentaram o Processo de RVCC; nos outros casos, foi agendada uma data limite para recepção dos questionários via e-mail.

Os dados foram analisados estatisticamente, através do Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Foram realizadas análises descritivas dos dados sociodemográficos dos participantes e análises inferenciais. As relações entre as variáveis dos estudos foram investigadas por meio de correlações de Pearson, Anova e testes t.

Capítulo III – Análise de Resultados

3.1 Análise do Questionário sobre as percepções dos adultos no Processo de RVCC

A análise das respostas dadas à primeira parte do questionário sobre as percepções permite observar que, após o término do Processo de RVCC, 100% dos adultos referem que voltariam a recorrer ao CNO ACIFF para frequentar novos tipos de processos formativos/profissionais. De todos os adultos inquiridos após o Processo de RVCC, apenas 13,7% referiram que frequentaram algum tipo de processo formativo/profissional por iniciativa própria, enquanto 86,3% frequentaram por indicação da empresa (Tabela 3).

Tabela 3. Estatísticas descritivas da análise geral do questionário sobre as percepções dos adultos no Processo de RVCC

		Freq.	%			Freq.	%
Recorria ao CNO_ACIFF	Sim	51	100	Imagem do CNO ACIFF	Boa/Bom	25	49
	Não	0	0		M.Boa/Bom	26	51
Iniciativa_própria	Sim	7	13,7	Desempenho do CNO ACIFF	Boa/Bom	23	45,1
	Não	44	86,3		M.Boa/Bom	28	54,9
Mais conhecimentos_fo rmação	Sim	48	94,1	Prestação da equipa do CNO ACIFF	Boa/Bom	15	29,4
	Não	3	5,9		M.Boa/Bom	36	70,6
Final do RVCC_projectos de vida	Sim	10	19,6	Articulação do CNO ACIFF_Empresas	Nem Bom Nem Mau	4	7,8
	Não	41	80,4			22	43,1
					Boa/Bom	24	47,1
					M.Boa/Bom		

A Tabela 3 revela que a larga maioria (94,1%) dos adultos refere que adquiriu mais conhecimentos e formação através do Processo de RVCC. A análise das respostas a esta questão permite ainda observar que os participantes referem que obtiveram mais conhecimentos nas áreas de Tecnologias de Informação e Comunicação, Inglês/Francês, Matemática, na escrita e interpretação de textos e cidadania, adquirindo, assim, mais conhecimentos de cultura geral.

Na segunda parte do questionário e nas questões colocadas relativas ao CNO ACIFF, 49% dos adultos consideram a imagem do Centro boa e 51% muito boa. No que diz respeito ao desempenho do CNO ACIFF, 45,1% revelam ser bom, enquanto 54,9% consideram ser muito bom. A prestação da equipa do CNO ACIFF foi avaliada como boa em 29,4% dos adultos e como sendo muito boa em 70,6 % dos adultos. Por último, a articulação da equipa do CNO ACIFF com as empresas é considerada pelos adultos como sendo boa em 43,1% e muito boa em 47,1%.

A Tabela 4 apresenta as percepções do impacto do Processo de RVCC nos domínios avaliados pelo questionário.

Tabela 4. Questionários sobre as percepções dos adultos no Processo de RVCC (Estatística descritiva - Categorias)

	N	Média	DP
Pessoais	51	3,88	0,57
Sociais	51	4,23	0,55
Profissionais	51	3,36	0,82
Competências Adquiridas	51	3,73	0,65

Quanto à percepção sobre o Processo de RVCC, este último foi positivo em todos os domínios avaliados, nomeadamente, ao nível pessoal, social, profissional e nas competências adquiridas ao longo deste percurso. Destaca-se a categoria “social” como sendo a que obtém os valores médios mais elevados, tal como se observa na Tabela 4.

A Tabela 5 discrimina os resultados obtidos por sexo e habilitações literárias do questionário sobre as percepções dos adultos no Processo de RVCC.

Tabela 5. Estatísticas descritivas das categorias por sexo e habilitações literárias dos adultos

	Sexo	N	Média	DP	Hab. Literárias	N	Média	DP	t
Pessoais	F.	12	4,22	0,49	9º ano	20	4,10	0,41	2,43
	M.	39	3,78	0,56	12º ano	31	3,74	0,62	
Sociais	F.	12	4,33	0,47	9º ano	20	4,32	0,49	0,75
	M.	39	4,17	0,58	12º ano	31	4,17	0,59	
Profissionais	F.	12	3,80	0,89	9º ano	20	3,61	0,83	2,17
	M.	39	3,23	0,77	12º ano	31	3,21	0,79	
Competências Adquiridas	F.	12	3,95	0,66	9º ano	20	3,96	0,50	1,38
	M.	39	3,66	0,64	12º ano	31	3,57	0,69	

Como se pode observar na Tabela 5, tanto as mulheres como os homens demonstram uma média mais elevada na categoria “social” e resultados inferiores na categoria “profissional”. Estes resultados revelam que a aquisição de um nível superior de escolaridade é importante para que se sintam mais valorizados socialmente.

No que diz respeito às habilitações literárias, as categorias “pessoais” e “competências adquiridas” são aquelas em que os adultos percebem diferenças mais importantes. Isto pode estar relacionado com o facto de os adultos terem frequentado um processo de reconhecimento de competências, sentindo-se mais motivados e predispostos à aprendizagem de novos conhecimentos que poderão ser úteis no seu futuro, para apoiarem os seus filhos na escola; de serem também capazes de estabelecer um diálogo com maior fluência com os professores e com quem os rodeia, sentindo-se, assim, mais aceites pela sociedade em que vivem e mais satisfeitos com eles próprios. No entanto, as categorias que apresentam maior impacto para os adultos que terminaram tanto o 9º ano como o 12º ano de escolaridade são as categorias “sociais” e “pessoais”, aparecendo a categoria “profissional” com resultados mais baixos nos dois níveis de escolaridade, o que indica que o Processo de RVCC tem pouco efeito ao nível profissional, ou apenas terá efeito em casos pontuais, tal como podemos visualizar na Tabela 5, em cima.

A Tabela 6 indica os resultados obtidos nas três classes de idades para as categorias definidas no questionário sobre as percepções dos adultos no Processo de RVCC.

Tabela 6. Percepções dos adultos sobre o Processo de RVCC de acordo com as suas idades

Categorias	Idades	N	t
Pessoais	25-35 anos	11	3,82
	36-45 anos	18	3,96
	Depois dos 45 anos	22	3,88
Profissionais	25-35 anos	11	4,02
	36-45 anos	18	4,42
	Depois dos 45 anos	22	4,06
Sociais	25-35 anos	11	4,15
	36-45 anos	18	4,27
	Depois dos 45 anos	22	4,22
Comp_Aquiridas	25-35 anos	11	3,82
	36-45 anos	18	3,65
	Depois dos 45 anos	22	3,77

De modo a testar o efeito da idade nas percepções sobre o processo de RVCC, efectuou-se uma análise da ANOVA. Os resultados encontrados indicam que, em termos gerais, o Processo de RVCC foi bastante positivo, obtendo a mesma média para as três classes de idades definidas.

A análise de cada um dos itens do questionário (Anexo III) permite observar que, após conclusão do Processo de RVCC, 49% dos inquiridos concordam que se sentem mais motivados para continuar os seus estudos e aumentar a sua qualificação; 54,9% concordam completamente que estão mais realizados(as) e capazes de enfrentar novos desafios do dia-a-dia; 47,1 % concordam que o aumento da escolaridade contribui para a melhoria do seu desempenho profissional; 45,1% concordam que o

Processo de RVCC contribuiu para os tornar mais competitivos nas empresas; 41,2% não concordam nem discordam que o Processo de RVCC tenha contribuído para uma mudança na relação com os colegas; 58,8% concordam totalmente que a qualificação escolar e profissional contribui para uma exigência para triunfar na sociedade; 51% concordam que o Processo de RVCC contribui para o aumento da auto-estima; 47,1% nem concordam nem discordam que a satisfação no local de trabalho aumenta após o término do Processo RVCC; 51% nem concordam nem discordam que o aumento da escolaridade permite uma progressão de carreira na empresa; 33,3% concordam que o Processo de RVCC contribui para o aumento da produtividade da empresa; 49% concordam que o Processo de RVCC contribuiu para uma mudança positiva na relação com a família; 51% concordam que os adultos se sentem mais capazes de acompanhar e ajudar os filhos na escola; 43,1% concordam totalmente que se sentem mais competentes ao nível informático; 66,7% concordam que se sentem mais confiantes para redigir e interpretar textos; 49% concordam que o Processo de RVCC os ajudou a estabelecer os seus próprios objectivos para o futuro; 39,2% concordam que o aumento da escolaridade os valoriza socialmente; 56,9% concordam que o Processo de RVCC proporciona mais competências para trabalhar em equipa; e, por fim, 51% nem concordam nem discordam que o Processo de RVCC permita uma integração na carreira profissional (Anexo III).

3.2 Análise do questionário sobre a valorização e reconhecimento atribuído aos colaboradores por parte das empresas

A análise das respostas dadas ao ponto um do questionário sobre a valorização e reconhecimento atribuídos aos colaboradores por parte da empresa permite observar que 100% das empresas que participaram neste estudo consideram fulcral os seus colaboradores possuírem o 9º ano, como sendo o nível mínimo de escolaridade aceitável para desempenharem a sua actividade profissional (Tabela 7).

Tabela 7. Estatísticas descritivas da análise geral dos questionários sobre a valorização e reconhecimento atribuído aos colaboradores por parte das empresas

		Freq.	%			Freq.	%
Nível mínimo de escolaridade	Sim	12	100		N/Bom N/Mau	4	33,3
	Não	0	0	Imagem do CNO ACIFF	Boa/Bom	4	33,3
					M.Boa/Bom	4	33,3
Conhecimento do Processo RVCC	Sim	8	66,7		N/Bom N/Mau	4	33,3
	Não	2	16,7	Desempenho do CNO ACIFF	Boa/Bom	4	33,3
	N/A	2	16,7		M.Boa/Bom	4	33,3
					N/Bom N/Mau	3	25,0
				Prestação da equipa do CNO ACIFF	Boa/Bom	4	33,3
					M.Boa/Bom	5	41,7
					Nem Bom Nem Mau	3	25,0
				Articulação do CNO ACIFF_Empresas	Boa/Bom	4	33,3
					M.Boa/Bom	5	41,7

Também 66,7% das empresas referiram que têm conhecimento de que os seus colaboradores concluíram o Processo de RVCC, no entanto, 16,7% das empresas referem que não têm conhecimento. No que diz respeito à imagem e desempenho do CNO ACIFF, as empresas ainda não possuem uma opinião bem formada, no entanto, 41,7 % consideram que a prestação da equipa do CNO ACIFF e a articulação desta com as empresas se revela muito boa, nomeadamente, quando o Processo de RVCC se desenvolve em itinerância nas mesmas. Estes dados podem ser observados na Tabela 7.

A Tabela 8 apresenta as percepções das empresas em relação ao impacto do Processo de RVCC no desempenho dos seus colaboradores nos domínios avaliados pelo questionário.

Tabela 8. Estatísticas descritivas das categorias das empresas

	N	Médias	DP	t
Valorização da empresa	11	3,79	0,55	0,53
Relação com colegas	12	3,03	0,54	-0,55
Processo de RVCC	12	4,01	0,34	-1,38

Neste tipo de questionário, verificou-se que as categorias “valorização da empresa” e o “Processo de RVCC” são aquelas em que se percebem as diferenças mais significativas, demonstrando, assim, que as próprias empresas valorizam o esforço efectuado pelos seus colaboradores ao estarem predispostos à aprendizagem, ao aumento de conhecimentos e qualificação contínua, reconhecendo-os profissionalmente (Tabela 8).

A análise de cada um dos itens do questionário (Anexo IV) permite observar que 75% das empresas inquiridas concordam totalmente em valorizar os colaboradores que apostam na qualificação profissional; 75% das empresas revelam-se totalmente satisfeitas pelos colaboradores frequentarem o Processo de RVCC; 41,7% das empresas referem a existência de competitividade entre os adultos que frequentaram o Processo de RVCC e aqueles que nunca o frequentaram; 50% das empresas concordam totalmente com a importância do reconhecimento interno do esforço realizado pelo colaborador no aumento da escolaridade; 41,7% das empresas não concordam nem discordam de premiar um colaborador após a finalização do Processo de RVCC; 41,7% das empresas nem concordam nem discordam que o aumento da escolaridade dos seus colaboradores pressuponha maiores encargos financeiros para as mesmas; 58,3% das empresas concordam totalmente que os seus colaboradores adquirem, no Processo de RVCC, novos conhecimentos essenciais à sua vida pessoal e profissional, nomeadamente, na área das TIC; 50% das empresas concordam que se devem recompensar profissionalmente os adultos que aumentam a sua certificação; 50% das empresas não concordam nem discordam que a participação no Processo de RVCC pode desestabilizar o trabalho de equipa; 75% das empresas concordam que o Processo de RVCC contribui para o aumento do desempenho dos colaboradores na sua actividade profissional; 66,7% das empresas concordam que o Processo de RVCC enriquece as competências dos seus colaboradores; 50% das empresas concordam que o Processo de RVCC contribui para o aumento da produtividade das mesmas; 66,7% das empresas concordam totalmente que o Processo de RVCC proporciona um aumento da responsabilidade do colaborador na sua actividade profissional; 75% das empresas concordam totalmente que o Processo de RVCC contribui para o aumento da iniciativa do colaborador na sua actividade profissional; e, por fim, 58,3% das empresas concordam que o Processo de RVCC proporciona ao colaborador competências para trabalhar em equipa (Anexo IV).

4. Discussão

Este ponto tem como objectivo principal compreender os resultados encontrados neste estudo, bem como promover reflexões sobre o mesmo, a partir das hipóteses previamente estabelecidas e da articulação das mesmas com a literatura existente.

Ao longo deste trabalho, procedeu-se ao levantamento de algumas hipóteses de estudo, com a finalidade de as confrontar com a literatura disponível. A primeira hipótese que se definiu para este estudo referia-se à possibilidade de os adultos, após conclusão dos Processos de RVCC, progredirem na sua carreira ou mudarem de actividade profissional. Esta hipótese não foi confirmada. Os resultados mostram que, ao contrário do esperado, os adultos, após conclusão dos Processos de RVCC, não usufruem de uma progressão na sua carreira ou mudança de actividade profissional, apenas em alguns casos pontuais. A segunda hipótese deste estudo reportava-se a que os adultos, após conclusão do Processo de RVCC, ficariam mais satisfeitos com as novas funções. Esta hipótese também não se confirmou. Os resultados indicam que os adultos não se revelam mais satisfeitos com as suas novas funções, porque não se verificam mudanças nas suas funções.

Todas as restantes hipóteses levantadas neste estudo se confirmam, nomeadamente: verificou-se que os adultos, após conclusão dos Processos de RVCC, demonstram atitudes mais positivas à implementação dos seus projectos de vida, no entanto, muitos referem que alguns projectos ainda não foram implementados devido a alguns obstáculos, quer ao nível formativo, profissional e/ou financeiro.

Os adultos indicam um impacto mais positivo nas relações familiares e sociais, assim como se sentem mais capazes de redigir e interpretar textos e portadores de mais competências ao nível informático. Ora, isto vai ao encontro do que referiu Carneiro (2010), que “destacou os progressos na obtenção de *soft skills*, capacidade de valorização pessoal e social, como maior capacidade de comunicação, motivação para continuar a aprender ou até o sentimento de conseguirem agora ser melhores pais”.

Tal como outros estudos revelam, verifica-se uma maior aposta dos pais na educação dos filhos, havendo lugar para a mudança das suas atitudes na escola dos filhos, sentindo-se assim mais capazes de participar nos códigos escolares dos seus

filhos (matrículas, funcionamento da escola, reunião de pais, entre outros). Esta atitude, talvez, possa evitar o abandono escolar precoce dos seus filhos, visto que terão um maior acompanhamento e, ao mesmo tempo, também os pais acabam por se sentir mais próximos da educação dos filhos e da sociedade. Ao nível social, os adultos que passam pelo processo de RVCC sentem-se mais auto-confiantes e com uma maior capacidade de auto-eficácia, demonstrando maiores competências para resolver problemas do seu quotidiano. Também o facto de saírem do meio em que estão habitualmente inseridos lhes permite, assim, criar uma maior “teia” de relacionamentos, conhecendo novas pessoas e culturas, o que poderá reforçar e aumentar laços sociais, contribuindo, muitas vezes, para uma maior participação cívica e social das pessoas na comunidade.

Nas hipóteses levantadas neste estudo relacionadas com as empresas, verifica-se que estas reconhecem profissionalmente os adultos que aumentam a sua certificação escolar, no entanto, não consideram que isso seja motivo para aumentá-los financeiramente. Também se revela um aumento na satisfação e no desempenho na actividade profissional dos colaboradores que terminaram o processo de RVCC, manifestando, assim, mais iniciativa e responsabilidade na sua actividade profissional. As empresas reconhecem que existe maior competitividade nos adultos que terminaram o processo de RVCC, no entanto, não se verifica uma desestabilização na relação com os colegas que nunca frequentaram o processo de RVCC. Isto vai ao encontro do que foi referido por Luís Capucha (2010), com base num estudo realizado pelo próprio, intitulado de *Mudança e Ambição – Iniciativa Novas Oportunidades, balanço e perspectivas de Futuro*, onde refere que: “não foi possível verificar o impacto do programa na obtenção de emprego. Mas nove e meio por cento dos que sentiram benefícios, depois de passarem pela Iniciativa Novas Oportunidades, consideram que será também mais fácil conseguir trabalho se ficarem desempregados, também se verificou impacto ao nível profissional”. Este impacto profissional não está directamente relacionado com a mudança de funções ou com a progressão de carreira dos indivíduos, mas indica uma mudança de atitude e de postura dos mesmos na sua actividade profissional, contribuindo, assim, para um aumento de funções mais diferenciadas, sentindo-se mais auto-confiantes ao desempenharem as suas funções e mais predispostos à obtenção de mais formação para melhorarem as suas qualificações profissionais. Ainda se verifica uma relação mais positiva com os colegas.

Considerações Finais

É assim chegado o momento de efectuar uma reflexão final de todo este percurso que me fez chegar até aqui. Uma caminhada longa que me permitiu aprender, desenvolver e consolidar competências de investigação, conhecendo ainda mais de perto a realidade dos adultos que concluíram o Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e das empresas que interagiram com o CNO da ACIFF.

A revisão da literatura permitiu verificar que o processo de RVCC existe em vários países europeus, nomeadamente, em Espanha e França. Através do estudo desta modalidade de certificação existente noutros países, foi possível conhecer outras formas de certificação, retirando-se várias conclusões. Verificou-se que Espanha não possui grande tradição em termos de certificação de competências, estando mais envolvida em torno das aprendizagens formais. Em França, existem semelhanças entre o balanço de competências e o processo de RVCC. No entanto, pela longa tradição, apresenta-se como um processo sólido, mas flexível e orientado e, tal como acontece em Portugal, é direccionado para uma forte valorização das aprendizagens adquiridas ao longo da vida. Outro diapositivo existente em França denominado por *Validation des Acquis Professionnelles*, e que também se teve em atenção neste estudo, apresenta-se como uma estrutura bastante adequada às necessidades de certificação de competências profissionais, o que já está a ser tomado em conta noutros países, nomeadamente, em Portugal, através do processo de RVCC Profissional.

Na certificação de competências, como demonstrado acima nos resultados, verifica-se algum impacto que é perspectivado de forma diferente por cada empresa e indivíduo. Assim, na vida de algumas pessoas, a certificação de competências promove uma verdadeira mudança, permitindo-lhes a implementação dos seus projectos de vida; noutras pessoas, a mudança não é tão evidente, no entanto, é necessário sensibilizar os adultos para esta realidade.

Na análise de dados, é perceptível que a certificação de competências leva ao aumento do conhecimento em várias áreas e à melhoria da vida das pessoas, ao nível pessoal, profissional e/ou social. Este efeito pode ser apenas emocional, tornando as pessoas mais realizadas, mais satisfeitas por terem sido capazes de ultrapassar barreiras internas, no entanto, esta dimensão é essencial para o bem-estar de cada um.

Em síntese, o processo de RVCC contribuiu, acima de tudo, para elevar o nível de escolaridade da nossa população, no entanto, torna os adultos mais motivados para o processo de aprendizagem, contribui significativamente para a valorização pessoal, profissional e social, tornando as pessoas mais capazes, informadas, participativas e qualificadas, potenciando a sua capacidade e vontade de se tornarem agentes das mudanças sociais da nossa sociedade.

Será pertinente que o CNO ACIFF considere os resultados obtidos neste estudo para melhorar cada vez mais a sua actuação com os adultos, na região onde está inserido. Para isso, é muito importante conhecer as necessidades, preocupações, expectativas, motivações e aprendizagens que os adultos demonstram ao longo do processo de RVCC para, desta forma, ser possível adaptar continuamente os objectivos do Processo de RVCC à realidade dos adultos, para que estes se sintam cada vez mais capazes de triunfar nos seus diversos contextos de vida.

Este estudo apresenta limitações e, por isso, sugere-se que, em futuros estudos, algumas destas hipóteses voltem a ser testadas, essencialmente porque a amostra conseguida foi maioritariamente masculina, podendo-se, assim, encontrar outros resultados na população feminina. Também seria igualmente importante aumentar a aplicação de questionários e a realização de questionários e entrevistas a um maior número de empresas, para que colaborem neste tipo de estudos e para, de alguma forma, sensibilizarem os seus colaboradores para a importância da formação e qualificação ao longo do percurso pessoal e profissional, motivando-os a participar nestes programas gratuitos, que lhes permitem abrir novos horizontes até ali desconhecidos. Esta mudança pode favorecer não só os colaboradores, como os empresários porque, à medida que o seu colaborador se vai qualificando mais apto ficará para assumir funções mais elevadas e mais preparado estará para as mudanças que possam advir da reestruturação da empresa em que trabalha.

Futuramente, ainda há muito trabalho a desenvolver, nomeadamente, no que diz respeito à mudança de mentalidades dos gerentes das microempresas, uma vez que se verifica o facto de os próprios não se interessarem pelo aumento da sua própria formação, estando, muitas vezes, a gerir uma empresa sem terem o segundo ciclo terminado. Como o mundo do trabalho está em constante mudança, quer os colaboradores, quer o gerente/patrão das empresas têm que se adaptar às constantes mudanças profissionais, sob pena de se tornar muito complicado competir no actual mercado de trabalho, tal como referiu Moreno (2008), “o aspecto mais importante do desenvolvimento do indivíduo está na capacidade de ir aprendendo sempre ao longo da sua vida (*long life learning*)”.

Referências Bibliográficas

Almeida, M., Candeias, P., Morais, E., Milagre, C. & Lopes, G. (2008). *Metodologia de acolhimento, diagnóstico e encaminhamento de adultos - Centros Novas Oportunidades*. Lisboa: ANQ;

Amaro, R. (2008). Da qualificação à competência: Deslocamento conceitual e individualização do trabalhador. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*, 9, 7, 89-111.

ANEFA (2001a). *Centros de Reconhecimento, Validação de Competências. Roteiro Estruturante*. Lisboa: ANEFA: Materiais de Educação e Formação de Adultos;

ANEFA (2001b). *Guia Organizativo: Centros de Reconhecimento e Validação de Competências*. Lisboa: ANEFA

ANOP (2000). *O Balanço de Competências nas Oficinas de Projectos*. Paços de Brandão: ANOP

Barros, A. (2010). Desafios da Psicologia Vocacional: Modelos e intervenções na era da incerteza. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11, 2, 165-175.

Barroso, J. (2003). Organização e regulação dos ensinos básico e secundário, em Portugal: sentidos de uma evolução. *Educação e Sociedade*, 24, 82, 63-92.

Brandão, Carlos Rodrigues (2007). *A educação popular e a educação de jovens e adultos – antes e agora*. Texto apresentado no II Seminário Nacional de Formação de Educadores de Jovens e Adultos;

Carneiro, R. (2009). *Auto-Avaliação de Centros Novas Oportunidades. Adequação do SIGO às necessidades de avaliação*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, I.P.

CNE (2007). *Políticas da Educação/Formação: estratégias e práticas*. Lisboa: Conselho Nacional de Educação, Seminários e Colóquios;

Cole, E., Siegel, J. A. (1990). *Effective Consultation in School Psychology*. Toronto: Hogrefe & Huber;

Costa, J. (2005). *Competências Adquiridas ao Longo da Vida – Processos, Trajectos e Efeitos*. Tese de Mestrado em Educação, Área de Especialização em Educação de Adultos, Universidade do Minho. Instituto de Educação e Psicologia. Braga.

Gaspar, T., Milagre, C. & Lima, J. (2009). *A sessão de júri de certificação: momentos, actores, instrumentos - roteiro metodológico*. Lisboa: ANQ;

Gomes, M. (Coord.). (2006). *Referencial de competências chave para a educação e formação de adultos: Nível secundário. Guia de operacionalização*. Lisboa: Direcção Geral de Formação Vocacional.

Gomes, M. & Simões, F. (2007). *Carta de Qualidade dos Centros Novas Oportunidades*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação.

Gonçalves, F. (2009). *Guia da Qualificação: Instrumentos para qualificar a sua organização*. Lisboa: ANQ;

Harmon, L.W. (1996). A moving target. The widening gap between theory and practice. In M.L. Savickas & W.B. Walsh (Eds.), *Handbook of Career Counseling Theory and Practice*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing (pp. 3744);

Herr, E.L. & Cramer, S.H. (1992). *Career Guidance and Counseling Through the Life Span. Systematic Approaches* (4^a ed.) New York. Harper Collins (pp. 112-121);

Johnston, Gysbers & Heppner. (2002). *Career Counseling Process, Issues, and Techniques*. Second Edition: EUA: Allyn and Bacon;

Krumboltz, J.D. (1996). A learning theory of career counseling. In M.L. Savickas & W.B. Walsh (Eds.), *Handbook of Career Counseling Theory and practice*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing (pp. 55-80);

Madelino, F. (2007). *Políticas de Educação/Formação: estratégias e práticas*. Lisboa: Conselho Nacional de Educação, Seminários e Colóquios;

Manfrendi, S. (2002). *Educação Profissional no Brasil*. São Paulo: Cortez;

McMahon, M. & Patton, W. (2006). *Career counselling: Constructivist approaches*. NY: Routledge;

Melo, A. (s/d). *Estudo sobre impacto do RVCC na vida do adulto. Relatório Final*. Loulé;

Morin, E. (2002). *Os sete saberes para a educação do futuro*. Porto Alegre: Instituto Piaget;

Paiva, V. (1995). *Inovação tecnológica e qualificação*. Educação e Sociedade, Rio de Janeiro, n. 50;

Pinto, H., Vale, I., Soares, M., & Morais, E. (2008). *Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades*. Lisboa: ANQ;

Pinto, H. (2004). Re: Ensino Superior tem pouco apoio de orientação [fórum online]. Obtido em http://www.forum-empresarial.pt/108_helena.htm.

Quintas, H. (2008). *Educação de Adultos: vida no currículo e currículo na vida*. Lisboa: ANQ;

Rodrigues, C. & Nóvoa, A. (2005). *A eterna procura do trabalho na escola: a eterna procura (prefácio)*. In: *Educações de adultos: mutações e convergências*. Canário, R. (org.). Lisboa: Educa;

Roths, F. (2005). *Recomposição induzida do campo da educação básica de adultos. Lógicas de apropriação local num contexto político-institucional redefinido*. Porto: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Salgado, L. (2010). *Educação de Adultos: uma dupla oportunidade na família*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, I.P;

Savickas, M. L. (1994). *Measuring career development: Current status and future directions*. The Career Development Quarterly, 43(1), 54-60.

Savickas, M. (1997). *Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory*. Rootstown: Northeastern Ohio Universities, Coll of Medicine, Behavioral Sciences Dept;

Savickas, M. L. (1998). Career Style Assessment and Counseling. In T. J. Sweeney (Ed.). *Adlerian counseling: A practitioner's approach (4th ed.)*. NY: Taylor & Francis;

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.). *Career development and counselling: Putting theory and research to work*. NJ: Wiley;

Savickas, M. (2004). *Vocational Psychology, Overview*. In C. Spielberger (Ed.), *Encyclopedia of Applied Psychology* (pp. 655-667). Elsevier: Amsterdam;

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Van, Esbroeck, R., & Van, Vianen, A.E.M (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocation Behavior*, 75, 239 – 250.

Sharf, R. (2006). *Applying career development theory to counseling*. (4th ed.). Belmont: Thomson Wadsworth.

Silva, Augusto (2001). *Educação de Adultos. Educação para o desenvolvimento*. Porto: Edições ASA;

Silva & T. (2008). *Psicologia Vocacional – perspectivas para a intervenção*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra;

Simões, F. & Silva, M. (2008). *A operacionalização de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais - guia de apoio*. Lisboa: ANQ;

Spokane, A. (1991). *Career Intervention*. Prentice Hall: Englewood Cliffs, New Jersey (pp. 17-22);

Super, D. E. (1990). *The life span, life space approach to career development*. In: D. Brown & L. Brooks (Orgs.), *Career Choice and Development* 2^a ed., (pp.197-261). San Francisco: Jossey-Bass;

Super, D.E., Thompson, A.S. & Lindeman, R.H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory. Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press;

Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Jordaan, J. P. & Myers, R. A. (1981). *The Career Development Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press;

Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). *The life-span, life-space approach to careers*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp.121-178). San Francisco, CA: Jossey-Bass;

Taveira, M. & Silva, J., Moreno, M. (2008). *Psicologia Vocacional. Perspectivas para a Intervenção. Capítulo 2 - educação para a carreira: aplicações à infância e à adolescência*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 25-55.

Teodoro, A. (2001). *A construção política da educação, estado, mudança social e políticas educativas em Portugal contemporâneo*. Porto: Afrontamento.

Schwartz, Y. (1995). *De la “qualification” à la “compétence”*. *Education Permanente*, n. 123, p. 125-138

Anexos:

Anexo I – Questionário sobre as percepções dos adultos no Processo de RVCC;

Anexo II - Questionário sobre a valorização e reconhecimento atribuído aos colaboradores por parte das empresas;

Anexo III - Frequências de todos os itens com categorias dos questionários sobre as percepções dos adultos no Processo de RVCC;

Anexo IV - Frequências de todos os itens com categorias dos questionários sobre a valorização e reconhecimento atribuído aos colaboradores por parte das empresas.

Anexo I: Questionário sobre as percepções dos adultos no Processo de RVCC

Recolha da opinião dos candidatos que terminaram o Processo de RVCC desenvolvido no Centro Novas Oportunidades da ACIFF

A melhoria contínua é um dos pontos orientadores do nosso Centro.

Assim, a sua opinião é essencial para que possamos atingir os objectivos a que nos propomos e prestar um serviço público cada vez mais eficaz.

Com este questionário, pretendemos ficar a conhecer a sua opinião pessoal e sincera.

Este questionário é de natureza **confidencial e anónima**.

Por favor, preencha os dados que se seguem:

Idade: _____

Profissão: _____

Local onde trabalha _____

Sexo: _____ Habilitações: _____

Localidade onde reside: _____

Assinale com uma cruz (X) a opção em que se enquadra:

	<i>SIM</i>	<i>NÃO</i>
Recorreria ao CNO ACIFF para frequentar um novo tipo de processo formativo/profissional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Já frequentou por iniciativa própria algum tipo de processo formativo/profissional após terminar o Processo RVCC?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ao preencher o questionário tenha em conta o seu grau de satisfação, respeitando a seguinte escala **1 = *Discordo Totalmente*; 2 = *Discordo*; 3 = *Nem concordo nem discordo*; 4 = *Concordo*; 5 = *Concordo Totalmente*.**

Nº	Indicador	Grau de Concordância				
		1	2	3	4	5
1.	Após concluir o Processo de RVCC fiquei motivado(a) para prosseguir estudos e aumentar a minha qualificação					
2.	Após concluir o Processo de RVCC sinto-me mais realizado (a) e capaz para enfrentar novos desafios do dia-a-dia					
3.	O aumento da minha escolaridade contribui para a melhoria do meu desempenho profissional					
4.	O Processo RVCC contribui para me tornar mais competitivo na minha empresa					
5.	O Processo RVCC contribuiu para uma mudança na relação com os meus colegas					
6.	Considero a qualificação escolar e profissional uma exigência para triunfar na sociedade					
7.	O processo RVCC contribuiu para o aumento da minha auto-estima					
8.	A satisfação no meu local de trabalho aumentou após o término do Processo RVCC					
9.	O aumento da minha escolaridade permitiu-me uma progressão de carreira na minha empresa					
10.	O Processo RVCC contribui para o aumento da produtividade de uma empresa					
11.	O Processo RVCC contribuiu para uma mudança positiva na relação com a minha família					
12.	Sinto-me mais capaz de acompanhar e ajudar os meus filhos na escola					
13.	Após concluir o Processo de RVCC sinto-me mais competente ao nível informático					
14.	Após concluir o Processo RVCC sinto-me mais confiante para redigir e interpretar um texto					
15.	O Processo RVCC ajudou-me a estabelecer os meus					

	próprios objectivos para o meu futuro					
16.	O facto de ter aumentado a minha escolaridade, valorizou-me socialmente					
17.	O Processo RVCC proporcionou-me mais competências para trabalhar em equipa					
18.	O Processo RVCC permitiu-me uma integração na minha carreira profissional					

Nas questões que se seguem responda por favor, tendo em conta a seguinte escala:

1- Muito mau/má; 2 – Mau/má; 3- Nem Bom Nem Mau; 4 – Bom/Boa; 5 – Muito Bom/Boa

Nº	Indicador	Grau de Satisfação				
		1	2	3	4	5
19.	Imagem global que tem do Centro Novas Oportunidades da ACIFF					
20.	Desempenho global do Centro Novas Oportunidades do ACIFF					
21.	Prestação da equipa do Centro Novas Oportunidades da ACIFF					
22.	Articulação da equipa do Centro Novas Oportunidades da ACIFF com a empresa					

23. O Processo RVCC permitiu-me adquirir mais conhecimentos e formação?

Não ☐; Sim ☐; Em que área (as) _____

24. Desde que terminou o Processo RVCC já implementou algum projecto de vida (pessoal, social e/ou profissional) que referiu na altura?

Não ☐; Sim ☐; Qual(ais)? _____

25. Neste momento, que outros projectos de vida (pessoais, sociais e/ou profissionais) tem para o seu futuro?

Gratos pela sua colaboração.

Anexo II: Questionário sobre a valorização e reconhecimento atribuído aos colaboradores por parte das empresas

Recolha da opinião empresarial referente ao Processo de RVCC desenvolvido pelo Centro Novas Oportunidades da ACIFF

A melhoria contínua é um dos pontos orientadores do nosso Centro.

Assim, a sua opinião é essencial para que possamos atingir os objectivos a que nos propomos e prestar um serviço público cada vez mais eficaz.

Com este questionário, pretendemos ficar a conhecer a sua opinião pessoal e sincera.

Este questionário é de natureza **confidencial e anónima**.

Idade: _____ Profissão: _____

Sexo: _____ Habilitações: _____

Localidade onde reside: _____

1. A sua empresa teve conhecimento que os seus colaboradores frequentaram o Processo RVCC? SIM ☐; Quantos: _____; NÃO ☐; NÃO SE APLICA ☐.

Ao preencher os dois questionários que se seguem tenha em conta o seu grau de satisfação, respeitando a seguinte escala:

1 = Discordo Totalmente; 2 = Discordo; 3 = Nem concordo nem discordo; 4 = Concordo;

5 = Concordo Totalmente.

Nº	2. Tendo em conta a integração da empresa, considera que:	Grau de Concordância				
		1	2	3	4	5
2.1.	Valoriza os colaboradores que apostam na qualificação profissional					
2.2.	Fica satisfeita pelos colaboradores frequentarem o Processo de RVCC					

2.3.	Nota competitividade entre os candidatos que frequentaram o Processo RVCC e aqueles que nunca frequentaram					
2.4.	É importante o reconhecimento interno do esforço realizado pelo colaborador no aumento da escolaridade					
2.5.	Já premiou um colaborador após a finalização do Processo RVCC					
2.6.	O aumento da escolaridade dos colaboradores pressupõe maiores encargos financeiros para a empresa					
2.7.	Os nossos colaboradores adquirem no Processo RVCC novos conhecimentos essenciais à sua vida pessoal e profissional, nomeadamente, na área de TIC					
2.8.	Consegue recompensar profissionalmente os candidatos que aumentam a sua certificação					
2.9.	A participação no Processo RVCC pode destabilizar o trabalho de equipa					

Nº	3. Considera que o Processo RVCC:	Grau de Concordância				
		1	2	3	4	5
3.1.	Contribui para o aumento do desempenho de cada colaborador na sua actividade profissional					
3.2.	Enriquece as competências dos nossos colaboradores					
3.3.	Contribui para o aumento da produtividade da nossa empresa					
3.4.	Proporciona um aumento da responsabilidade do colaborador na sua actividade profissional					
3.5.	Contribui para o aumento da iniciativa do colaborador na sua actividade Profissional					
3.6.	Proporciona ao colaborador competências para trabalhar em equipa					

4. Considera um factor essencial, para a área de actuação da sua empresa, os seus colaboradores possuírem um nível mínimo de escolaridade?

NÃO ☐ ; SIM ☐ Qual? _____

5. Nas questões que se seguem responda por favor, tendo em conta a seguinte escala:

1- Muito mau/má; 2 – Mau/má; 3- Nem Bom Nem Mau; 4 – Bom/Boa; 5 – Muito Bom/Boa

Nº	Indicador	Grau de Concordância				
		1	2	3	4	5
5.1	Imagem global que tem do Centro Novas Oportunidades da ACIFF					
5.2.	Desempenho global do Centro Novas Oportunidades da ACIFF					
5.3	Prestação da equipa do Centro Novas Oportunidades da ACIFF					
5.4	Articulação da equipa do Centro Novas Oportunidades da ACIFF com a empresa					

Gratos pela sua colaboração.

Anexo III: Frequências de todos os itens com categorias dos questionários sobre as percepções dos adultos no Processo de RVCC

Frequência/ %	1	2	3	4	5	Média
Item 1		3,9%	21,6%	49,0%	25,5%	3,96
Item 2	2,0%	2,0%	7,8%	54,9%	33,3%	4,16
Item 3	3,9%	2,0%	27,5%	47,1%	19,6%	3,76
Item 4	3,9%	3,9%	27,5%	45,1%	19,6%	3,73
Item 5	7,8%	7,8%	41,2%	33,3%	9,8%	3,29
Item 6			5,9%	35,3%	58,8%	4,53
Item 7		2,0%	3,9%	51,0%	43,1%	4,35
Item 8	5,9%	3,9%	47,1%	37,3%	5,9%	3,33
Item 9	3,7%	21,6%	51,0%	9,8%	3,9%	2,69
Item 10	13,7%	5,9%	31,4%	33,3%	15,7%	3,31
Item 11	5,9%	7,8%	23,5%	49,0%	13,7%	3,57
Item 12	5,9%	2,0%	25,5%	51,0%	15,7%	3,69
Item 13	3,9%	2,0%	7,8%	43,1%	43,1%	4,20
Item 14		3,9%	5,9%	66,7%	23,5%	4,06
Item 15		7,8%	21,6%	49,0%	21,6%	3,84
Item 16		2,0%	27,5%	39,2%	31,4%	4,00
Item 17		5,9%	21,6%	56,9%	15,7%	3,82
Item 18	2,0%	11,8%	51,0%	29,4%	5,9%	3,25%

Nota: A escala dos itens da tabela 6: 1- Muito mau/má; 2 – Mau/má; 3- Nem Bom Nem Mau; 4 – Bom/Boa; 5 – Muito Bom/Boa

Anexo IV: Frequências de todos os itens com categorias dos questionários sobre a valorização e reconhecimento atribuído aos colaboradores por parte das empresas

Frequência/%	1	2	3	4	5	Média
Item 2.1				25,0%	75,0%	4,75
Item 2.2			8,3%	16,7%	75,0%	4,67
Item 2.3		8,3%	25,0%	41,7%	25,0%	3,75
Item 2.4			8,3%	41,7%	50,0%	4,42
Item 2.5	25,0%	8,3%	41,7%	8,3%	8,3%	2,64
Item 2.6	16,7%	16,7%	41,7%	8,3%	16,7%	2,92
Item 2.7			16,7%	25,0%	58,3%	4,42
Item 2.8		8,3%	33,3%	50,0%	8,3%	3,50
Item 2.9			50,0%	41,7%	8,3%	1,58
Item 3.1			8,3%	75,0%	16,7%	4,08
Item 3.2				66,7%	33,3%	4,33
Item 3.3			33,3%	50,0%	16,7%	3,83
Item 3.4				33,3%	66,7%	3,67
Item 3.5				25,0%	75,0%	3,75
Item 3.6			33,3%	58,3%	8,3%	3,75